Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 207 del 17 agosto 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Venerdì, 17 agosto 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1176.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli e dei compartecipanti della provincia di Ferrara.

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1177.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Venezia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1178.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente da cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti della provincia di La Spezia e da cooperative di consumo, consorzi e circoli ricreativi da queste costituiti della provincia di Siena.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 1176.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli e dei compartecipanti della provincia di Ferrara.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Ferrara:

— l'accordo collettivo 5 agosto 1948, per i lavoratori addetti alla lavorazione della canapa a lotti, stipulato tra l'Associazione degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Coltivatori Diretti Confederterra e il Sindacato Provinciale Braccianti e Salariati Fissi;

— l'accordo collettivo 22 giugno 1950, e relativo allegato, per i compartecipanti agricoli, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Piccoli Imprenditori Agricoli e la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Agricoli e Maestranze Qualificate e Specializzate, l'Unione Provinciale Braccianti C.I.S.L. -, l'Unione Provinciale Lavoratori della Terra;

— il contratto collettivo 11 luglio 1951, e relativa tabella, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Piccoli Imprenditori Agricoli e la Federbraccianti Provinciale, la C.I.S.L.-Terra, la U.I.L.-Terra;

— l'accordo collettivo 14 febbraio 1953, per i lavoratori agricoli, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, l'A.P.P.I.A., la F.A.P.A. e la Federbraccianti Provinciale, la U.I.L.-Terra Provinciale, la C.I.S.L.-Terra Provinciale;

— l'accordo collettivo 30 giugno 1954, per i lavoratori agricoli, stipulato tra la Confederazione Generale Italiana dell'Agricoltura, l'Associazione Agricoltori, la Confederazione Nazionale Coltivatori Diretti, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, la Unione Italiana del Lavoro;

— il contratto collettivo 22 aprile 1955, per i salariati addetti al bestiame nelle aziende agricole, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Piccoli Imprenditori Agricoli e la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Agricoli e Maestranze Qualificate e Specializzate, la Unione Provinciale Braccianti-C.I.S.L.; al quale, in data 25 settembre 1959, ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro-C.I.S.N.A.L.

— l'accordo collettivo 22 settembre 1955, per i lavoratori agricoli, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Piccoli Imprenditori Agricoli e la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Fissi e Maestranze Specializzate, la U.I.L.-Terra Provinciale, il Sindacato Provinciale Salariati Braccianti e Maestranze Specializzate F.I.S.B.A. ;

— l'accordo collettivo 31 luglio 1957, e relativo allegato, per i salariati addetti al bestiame nelle aziende agricole, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti, la Federazione Autonoma Produttori Agricoli e la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Agricoli e Maestranze Qualificate e Specializzate, l'Unione Sindacale Provinciale-C.I.S.L., la Camera Sindacale Provinciale-U.I.L.;

— l'accordo collettivo 29 giugno 1958, per i lavoratori agricoli, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Fissi e Maestranze Specializzate, la U.I.L.-Terra Provinciale, il Sindacato Provinciale Salariati Braccianti e Maestranze Specializzate-F.I.S.B.A.; al quale, in data 25 settembre 1959, ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.;

— l'accordo collettivo 13 maggio 1959, per i lavoratori agricoli, stipulato tra le medesime parti di cui all'accordo collettivo 29 giugno 1958 che precede;

— il contratto collettivo 8 settembre 1954, per le maestranze specializzate addette alle officine delle aziende agricole, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Di-

retti e la Federazione Provinciale Braccianti Salariati Fissi e Maestranze Specializzate della Camera Confederale del Lavoro, la C.I.S.L.-Terra Provinciale, la U.I.L.-Terra Provinciale; al quale, in data 25 settembre 1958, ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

— il contratto collettivo 28 settembre 1959, per le maestranze specializzate addette alle officine delle aziende agricole, stipulato tra le medesime parti di cui al contratto collettivo 8 settembre 1954 che precede;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 9 della provincia di Ferrara, in data 13 luglio 1961, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Ferrara:

— l'accordo collettivo 5 agosto 1948, relativo ai lavoratori addetti alla lavorazione della canapa a lotti;

— l'accordo collettivo 22 giugno 1950, relativo ai compartecipanti agricoli;

— il contratto collettivo 11 luglio 1951, relativo ai braccianti agricoli avventizi;

— l'accordo collettivo 14 febbraio 1953, relativo ai lavoratori agricoli;

— l'accordo collettivo 30 giugno 1954, per i lavoratori agricoli;

— il contratto collettivo 22 aprile 1955, relativo ai salariati addetti al bestiame nelle aziende agricole;

— l'accordo collettivo 22 settembre 1955, relativo ai lavoratori agricoli:

— l'accordo collettivo 31 luglio 1957, relativo ai salariati addetti al bestiame nelle aziende agricole;

— l'accordo collettivo 29 giugno 1958, relativo ai lavoratori agricoli;

— l'accordo collettivo 13 maggio 1959, relativo ai lavoratori agricoli;

— il contratto collettivo 8 settembre 1954, relativo alle maestranze specializzate addette alle officine delle aziende agricole;

— il contratto collettivo 28 settembre 1959, relativo alle maestranze specializzate addette alle officine delle aziende agricole;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi e dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori, dipendenti dalle imprese agricole, ed i compartecipanti, considerati nei contratti e negli accordi di cui al primo comma, della provincia di Ferrara.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 156, *foglio n.* 40. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 5 AGOSTO 1948 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA LAVORAZIONE DELLA CANAPA A LOTTI DELLA PROVINCIA DI FERRARA

Oggi 5 agosto 1948

fra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI AGRICOLTORI,

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI,

la ASSOCIAZIONE COLTIVATORI DIRETTI aderente alla Confederterra, da una parte

e

il SINDACATO PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI FISSI, dall'altra,

presente il rappresentante dell'Ufficio Provinciale del Lavoro, sono state convenute e stipulate le seguenti tariffe orarie e di cottimo per la lavorazione della canapa a lotti da valere per l'intera provincia di Ferrara per l'annata agraria 1947-48:

TARIFFA ORARIA

	Uomini	Donne
Posa in « grezza » della canapa dietro la falciatrice	140	115
Taglio canapa con falciola	170	140
Legatura dei fascetti, carico su carro, scarico posa in figna o catasta ed eventuale tiratura	110	100
Sbattitura e posa in pila	150	130
Macerazione, sfondatura e lavatura	190	160
Posa in pila canapa bianca bagnata	160	140
Stenditura canapa trasportata con traino animale	120	115
Scavezzatura e posa in figna	150	135
Scossatura, gramolatura e posa in mazzuola	120	110

TARIFFA DI COTTIMO

Taglio	per Ha.	L.	13.300
Battitura e messa in pila .	per Ha.	»	5.300
Tiratura per 100 fasci di 20 manelle	per Ha.	»	7.440
Legatura per 100 fasci di 20 manelle		L.	1.500
Carico e scarico canapa verde da trasportare al macero per 100 fasci di 20 manelle		»	800
Fondatura a sassi per 100 fasci di 20 manelle		»	2.300
Sfondatura a sassi per 100 fasci di 20 manelle . .		»	1.700
Lavatura di 100 fasci di 20 manelle		»	2.700
Trasporto dalla vasca al posto di stenditura fino alla distanza di 100/120 metri per 200 fasci di 20 manelle .		»	2.000
Stenditura per 100 fasci di 20 manelle		»	1.000
Legatura, carico e messa in tassello per 100 fasci di 20 manelle .		»	1.500
Scossatura e gramolatura posa in mazzuola al q.le		»	1.650

Lavorazione canapa dal taglio alla stadera

La lavorazione della canapa dal taglio alla stadera può essere fatta a cottimo con la quota del prodotto principale a favore dell'operaio del 33% e gli scarti al 50%.

Qualora si convenga di lasciare i canaponi nella coltura della canapa a tutto campo, la percentuale sul taglio sarà elevata del 3% fermo restando la ripartizione del seme al 33% in favore del compartecipante, il quale non producendo il seme seminato dovrà rimborsare la spesa in ragione della stessa quota.

Gli steli dei canaponi macerati se tirati saranno divisi con la percentuale del 66% fermo restando la ripartizione dei canapoli al 60%.

I canapoli a cura dell'agricoltore saranno trasportati al domicilio del cottimista quando questi non dista oltre i 5 Km. dalla azienda.

Durante la lavorazione il cottimista avrà diritto di una sovvenzione di L. 12.000 per Ha.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 22 GIUGNO 1950 PER I COMPARTECIPANTI DELLA PROVINCIA DI FERRARA

Il giorno 22 giugno 1950 in Ferrara, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione e con l'assistenza dello stesso nelle persone dei sigg. *Genta* dott. *Tito, Veronesi Esde* e *Bertesina* dott. *Livio*;

tra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dai sigg.: *Levi* geom. *Aroldo, Malaguiti Massimo, Talacchini* dott. *Giulio, Guidi* per. agr. *Cornelio, Raddi Quintilio, Barion* rag. *Vito, Scagliarini Emo, Alboresi Agostino, Bacchelli* dott. *Amos* e *Travasoni Giuseppe*;

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dai sigg.: *De Marzi* rag. *Fernando, Bigoni* ing. *Dialma, Capri* rag. *Gaetano, Scalabrin Angelo, Longhi Alfredo* e *Dalpasso Delfino;*

l'Associazione Provinciale Piccoli Imprenditori Agricoli, rappresentata dai sigg.: *Travagli Umberto, Vecchiattini Athos, Rinaldi* geom. *Umberto, Pasqualini Aldimiro, Malagutti Gustavo,* da una parte

e

la Federazione Provinciale Braccianti, Salariati Agricoli e Maestranze Qualificate e Specializzate, rappresentata dai sigg.: *Caleffi Giuseppe, Bagnolati Luigi, Facchini Vittorio, Montanari Federico, Bertelli Eros, Diozzi Delfo, Pignatti Bruno, Bonora Rino, Longhi Geppino, Tassi Antonio* e *Vallini Antonio,* assistita dalla Confederterra Provinciale, rappresentata dai signori: *Piva Ismer, Orlandi Deodato* e *Bellinazzo Gianfranco,* e dalla Camera Confederale del Lavoro, rappresentata dai sigg.: *Ghedini Spero, Galletti Romeo* e *Tortora Giuseppe*;

l'Unione Provinciale Braccianti della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.), rappresentata dai sigg.: *Luciani Guerrino* e *Rolfini Dino,* assistita dalla C.I.S.L.-Terra Provinciale, rappresentata dai signori: *Dalbuono Nando* e *Barboni Oreste,* e dall'Unione Provinciale della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.), rappresentata dal sig. *Fogli* dottor *Osvaldo*;

l'Unione Provinciale Lavoratori della Terra, rappresentata dai sigg.: *Tedeschi Franco* e *Berlini Augusto,* assistiti dall'Unione Provinciale Lavoratori Italiani, rappresentata dal sig. *Ferrari Gustavo,* dall'altra,

si conviene e si stipula il presente Capitolato che regola i rapporti intercorrenti tra i datori di lavoro ed i compartecipanti della provincia di Ferrara.

Art. 1.

OBBLIGATORIETÀ DELLA COMPARTECIPAZIONE

Nei fondi non condotti da affittuari lavoratori, da piccoli proprietari o a mezzadria, la lavorazione delle colture deve essere data e assunta a compartecipazione.

I proprietari ed affittuari coltivatori diretti dovranno concedere in compartecipazione la terra eccedente la capacità lavorativa della famiglia.

Dove la compartecipazione non sia possibile o sia eccessivamente onerosa in relazione alla scarsa produttività del terreno per il compartecipante o per il conduttore, si farà ricorso alla lavorazione a cottimo o in economia.

I casi controversi di cui al comma precedente saranno deferiti alle Organizzazioni contraenti per le relative decisioni.

Art. 2.

DENUNCIA TERRENO

Le aziende, tenute ad attuare la compartecipazione, dovranno, entro il 15 settembre, far pervenire agli Uffici di collocamento previsti dalla legge, la denuncia del terreno da investire a colture autunnali e primaverili, destinato alla compartecipazione.

L'Ufficio di collocamento, entro il 30 settembre, provvederà alla assegnazione dei compartecipanti inviando tempestivamente alle aziende l'elenco degli stessi in rapporto alla totalità della superficie denunciata, alla densità demografica, alle esigenze ambientali e delle buone norme di conduzione, dando la precedenza alle famiglie abitanti sul fondo, o in prossimità di esso ed accogliendo, compatibilmente con le necessità citate, le richieste dei datori di lavoro.

Agli effetti dell'assegnazione del terreno a compartecipazione saranno adottati i seguenti criteri indicativi:

Uomini dai 18 ai 65 anni e i capi famiglia maschili e femminili di qualsiasi età: uguale a 1,00 (uno);

Donne dai 16 ai 60 anni, uomini oltre i 65 anni e ragazzi dai 16 ai 18 anni: uguale a 0,75;

Ragazzi e ragazze dai 14 ai 16 anni: uguale a 0,70;

Ragazzi e ragazze dai 12 ai 14 anni: uguale a 0,60;

Ragazzi dai 6 ai 12 anni; uguale a 0,35;

Ragazzi al disotto di 6 anni; uguale a 0,25;

Donne oltre i 60 anni: uguale a 0,60.

I mutilati e invalidi verranno sempre considerati, uguali a 1,00 (uno).

I casi controversi saranno deferiti alle Organizzazioni contraenti per le relative decisioni.

Art. 3.

STRALCIO TERRENI

Stralcio terreni. — La capacità lavorativa dei coltivatori diretti (piccoli proprietari, affittuari e mezzadri) è valutata in unità lavorative come indicato dal-

l'art. 2. Ad ogni unità familiare saranno attribuiti da 1,50 a 3 ettari in relazione a quanto segue:

1) terreni sabbiosi e torbosi di bonifica o comunque di scarsissimo rendimento: ettari 3 per unità familiare;

2) terreni di medio rendimento non vitati: ettari 2,50 per unità familiare;

3) terreni di medio rendimento abbondantemente vitati oppure ad alta produzione non vitati: ettari 2 per unità familiare;

4) terreni ad alta produzione, alberati e vitati: ettari 1,50 per unità familiare.

Tenuto conto di quanto sopra, all'inizio dell'annata agricola sarà determinata la superficie da attribuirsi per la lavorazione riservata ai membri della famiglia dei coltivatori (proprietari, affittuari e mezzadri). A tale superficie verrà aggiunto il 30% della superficie lorda globale del fondo riguardante i vegri, tare e erbai. La rimanente superficie sarà destinata alla compartecipazione.

Art. 4.

CONSEGNA DEL TERRENO

L'azienda consegnerà il terreno convenientemente arato e provvederà a proprie spese alla vangatura od estirpatura dei cantonali e delle testate, alla insaccatura delle testate dopo l'aratura, alla erpicatura dei terreni a semina autunnale, al carico, scarico e spandimento del concime organico precedente la consegna del terreno, alla consegna del seme che, per quanto riguarda il grano, dovrà essere vagliato e disinfettato, nonchè al trasporto dei prodotti in genere a norma del presente contratto.

Art. 5.

DISCIPLINA

I compartecipanti sono tenuti a mantenere nell'azienda un contegno corretto nei confronti dei compagni di lavoro e rispettoso verso il conduttore della azienda o chi per esso, con diritto di reciprocità.

Le mancanze gravi, quali via di fatto ed il furto, danno luogo alla rescissione del contratto senza pregiudizio, nell'ultimo caso, del diritto al risarcimento del danno sofferto.

Art. 6.

ATTREZZI DI LAVORO

I compartecipanti dovranno presentarsi al lavoro muniti degli attrezzi per l'esecuzione dei lavori a loro carico.

Art. 7.

IMPIEGO DELLE MACCHINE

I mezzi meccanici in dotazione all'azienda, idonei ad eseguire vantaggiosamente e senza alcun pregiudizio alle culture in atto e a quelle avvenire, lavori colturali e di raccolta inerenti alla compartecipazione, saranno impiegati dietro compenso che verrà determinato coltura per coltura.

L'azienda concederà gratuitamente in uso la seminatrice. Dovrà pure mettere a disposizione, senza diritto a compenso, la trebbiatrice, scavezzatrice, sgranatrice e decanapulatrice, quest'ultima, limitatamente alle aziende di quelle zone ove l'impiego è consuetudinario, compreso il personale meccanico.

In tutti i casi e per tutte le colture la squadra d'aia è a carico dei compartecipanti.

Art. 8.

TERRENI INFESTATI DA MALE ERBE

Se all'inizio dei lavori di zappatura da semina primaverile e sempreché la pareggiatura sia stata iniziata e continuata nel periodo richiesto dall'azienda, il terreno fosse infestato da male erbe la cui quantità rendesse necessario l'impiego di mano d'opera superiore al 20% del normale, i compartecipanti saranno retribuiti con un compenso forfetizzato proporzionato al maggior impiego di mano d'opera eccedente il 20% suddetto, in base alla tariffa oraria.

Art. 9.

SEMENTI E PIANTINE DA TRAPIANTO

Le sementi di tutti i prodotti e le piantine estirpate da semenzaio, devono essere fornite dal concedente pronte per la semina o per la loro messa a dimora restando al compartecipante il compito di provvedere al loro ritiro presso il magazzeno od il semenzaio della azienda.

Art. 10.

RISEMINA

Ferme restando tutte le altre condizioni previste nel presente contratto, qualora nei terreni per i quali è stato acceso il rapporto di compartecipazione si rendesse necessaria la risemina della coltura, al compartecipante dovrà essere corrisposto — salvo il diritto dell'uso dei mezzi meccanici da parte della azienda — un compenso a forfait sulla base del 50% della mano d'opera necessaria per i lavori di risemina alla tariffa normale in atto per lavori di bracciantato.

Art. 11.

ESENZIONE DA SPESE

Le quote di riparto saranno corrisposte al compartecipante al netto da spese intendendosi cioè che egli non deve contribuire nella spesa che sopporta il conduttore per l'impiego delle macchine di cui al secondo capoverso dell'art. 7 per l'acquisto dei concimi, per la assicurazione contro i danni della grandine e dell'incendio, quest'ultima, limitatamente al periodo di lavorazione.

Tutte le spese susseguenti al termine della lavorazione dei prodotti, immagazzinati o caricati su veicolo se immediatamente ceduti al commercio o all'ammasso, saranno ripartite in base alle quote di compartecipazione.

Art. 12.

MINIMI GARANTITI

Per tutte le colture — singole o consociate — dovranno essere riconosciuti ed applicati i minimi garantiti, anche se non previsti dal presente contratto. In

questo caso il minimo dovrà calcolarsi in base alla percentuale del 60% del presumibile valore medio del prodotto, tenuto conto della classifica del terreno.

Sul valore del prodotto mancante, la quota di spettanza del compartecipante dovrà essere diminuita in rapporto al lavoro non eseguito.

Art. 13.

COLTURE DANNEGGIATE

Nel caso di mancato raccolto o grave danneggiamento alle colture per grandine, siccità od altro, che avvenga in epoca in cui sia possibile la sostituzione delle colture anche con qualsiasi altra, il conduttore potrà interrompere il rapporto di compartecipazione previo indennizzo al compartecipante in base alla entità del lavoro compiuto ed alla tariffa oraria normale.

Qualora invece il sinistro atmosferico si verifichi dopo la fine di maggio, quando cioè non sia possibile la sostituzione delle colture, il compartecipante è tenuto a proseguire i lavori necessari e il prodotto sarà ripartito in base alla percentuale di compartecipazione prevista per la coltura, fermo restando la garanzia del minimo prodotto.

Nella eventualità che per grandine o vento la canapa risulti danneggiata, all'atto del taglio, oltre il 30 per cento, le parti concorderanno una maggiorazione di percentuale.

Art. 14.

OPERAZIONI COLTURALI

Per ogni coltura senza che la specificazione pregiudichi la generalità, saranno ricordate le principali operazioni a carico dei compartecipanti.

Resta comunque convenuto che il compartecipante dovrà eseguire, nel migliore dei modi voluti dalla tecnica, tutte le operazioni culturali inerenti e necessarie al buon fine delle colture stesse per tutto il ciclo dalla pareggiatura inclusa alla posa del prodotto in magazzeno o caricato su veicolo se immediatamente spedito o ammassato e sempre compresi i seguenti lavori: spandimento concime comunque distribuito, zappatura, assolcatura, trapianto a dimora, sarchiature (almeno due volte per i raccolti seminati a righe con intervalli sino a 20 cm. e almeno tre volte per i seminati ad intervalli maggiori o a postarella), rincalzature, diserbamenti a mano, trasporto delle male erbe fuori dall'appezzamento (capezzagne), diradamenti, raschiature delle testate, cimatura, scacchiatura (castratura), spollonatura, sfogliatura, potatura, irrorazioni, svettatura, mungitura, arcatura, crivellatura, stagionatura, cernita, selezione e confezionamento.

Per l'esecuzione tempestiva dei lavori colturali dovranno, all'occorrenza, intervenire contemporaneamente tutte le unità lavorative.

Art. 15.

FRUMENTO - AVENA - ORZO - SEGALA

I compartecipanti eseguiranno a regola di arte fino a dare il prodotto su carro o magazzeno, tutti i lavori necessari in essi compresi:

a) carico, scarico e spandimento dei concimi chimici;

b) frangitura delle zolle divelte dall'erpice;

c) semina e relativo perfezionamento nonchè risemina delle fallanze;

d) dopo la semina saranno eseguite la perfilatura e l'insaccatura della terra sulle capezzagne;

e) sarchiatura e scerbature necessarie;

f) raschiatura dell'aia a terra e dei margini perimetrali delle aie permanenti;

g) mietitura, legatura dei covoni e posa in crocetta ed in miete;

h) trebbiatura, stagionatura, insaccatura, pesatura, carico su veicolo, nel caso in cui il prodotto sia destinato immediatamente al commercio, o trasportato sull'aia per la stagionatura, o posa in magazzeno, o piano a terra in caso diverso.

L'immagazzinamento del grano, che deve sempre ed in ogni caso essere fatto dai compartecipanti, resta disciplinato come segue:

1) quando viene effettuato in locali situati sul fondo dove è stata eseguita la trebbiatura e stagionatura, non spetterà alcun compenso;

2) per tutti gli altri casi spetterà al compartecipante un compenso per lo scarico a magazzeno o granaio secondo la sotto elencata tabella. La stagionatura, comprensiva di scarico sull'aia e carico su veicolo dopo l'essiccazione, sarà a carico del compartecipante in qualunque luogo sia situata l'aia;

3) la tariffa per la corresponsione dei compensi dovuti nei casi sopra indicati, è la seguente:

per scarico, posa in catasta o vuotatura in magazzino a piano terra	L.	25	per q.le
per scarico, posa in catasta o vuotatura primo piano	»	28	»
per scarico, posa in catasta o vuotatura secondo piano	»	33	»
per solo scarico oppure per solo carico	»	18	»

La paglia e la pula dovranno essere poste in cumulo dai compartecipanti. La pula, trasportata con mezzi dell'azienda in campagna, sarà caricata e scaricata come e dove verrà indicato dal datore di lavoro a cura del compartecipante.

E' a carico del compartecipante l'accatastamento della paglia pressata e la copertura della catasta quando la pressatura avviene contemporaneamente alla trebbiatura. La distanza dei cumuli di paglia (sciolta o pressata) e di pula, dalla trebbia, non deve essere superiore ai 50 metri.

Nella ripartizione del grano fra la compartecipazione e datori di lavoro, si dovrà seguire il criterio della proporzione sia per la qualità come per le varietà.

I balzi e le canavelle saranno forniti dalla azienda. Quando i balzi siano nuovi, dovranno essere restituiti dal compartecipante con una tolleranza di perdita del 50%.

Per il tempo in cui i cereali in covoni restano sul campo, i compartecipanti dovranno curarne la buona conservazione in dipendenza di eventi stagionali.

Qualora il grano trebbiato non possa essere caricato contemporaneamente alla trebbiatura, sarà caricato al massimo entro l'ultima giornata di trebbiatura.

La quota di riparto spettante al compartecipante è la seguente:

al netto anche da seme con taglio a mano 38,50%
al netto anche da seme con l'uso della falciatrice a richiesta del compartecipante 37 —%
al netto anche da seme con l'uso della mietitrice a norma dell'art. 7 36 —%

Il compartecipante avrà diritto alla sovvenzione fino alla mietitura di L. 8000 per ettaro ed a un minimo di prodotto garantito come segue:

a) nei terreni buoni quintali 19 per ettaro;

b) medicai, prati svegrati e terreni argillotorbosi quintali 16 per ettaro;

c) terreni torbosi, sabbiosi a comunque di scarsissimo rendimento quantali 13 per ettaro.

Sulla parte mancante del minimo garantito, semprechè questa non sia imputabile al compartecipante, allo stesso sarà corrisposta la quota del 26%.

Art. 16.

« ZERLA » E COMPAGNIA TREBBIATORI

Nella trebbiatura è ammessa la *zerla* fra i compartecipanti.

La compagnia trebbiatori necessaria al funzionamento della trebbia resta fissata come segue:

40 persone per trebbia di m. 1,52;
32 persone per trebbia di m. 1,37;
24 persone per trebbia di m. 1,22;
20 persone per trebbia di m. 1,05.

Quando alla trebbia è accoppiata la pressa il numero del personale costituente la compagnia trebbiatori sarà diminuito del 20%.

Art. 17.

CANAPA BIANCA

Il compartecipante deve compiere tutte le operazioni colturali: pareggiatura del terreno, spandimento del concime chimico, zappatura, semina ed eventuale risemina delle fallanze, sarchiature necessarie e tutti gli altri lavori colturali fino a dare il prodotto in magazzeno piano terra, legato in mazzuole e stivato secondo le istruzioni del datore di lavoro o chi per esso.

Le scrolline, le strappature derivanti dalla lavorazione della canapa, saranno divise al 50%. A tiratura ultimata le sottobancate, che non dovranno superare la lunghezza di un metro, potranno essere macerate. Del prodotto ottenutone, che commercialmente non dovesse essere classificato canapa, spetterà al compartecipante il 50%.

I sottoprodotti allo stato verde saranno ripartiti come segue: residuo, seccume, scavezzume e sottobancate all'agricoltore; cime (purchè tagliate normalmente) al compartecipante, con l'obbligo a questi di porre i sottoprodotti di spettanza dell'agricoltore in cumuli (figne) nella corte dell'azienda o sottotetto.

I canapoli verranno assegnati in ragione del 70 per cento al compartecipante ed il conduttore fornirà i mezzi per trasportarli, entro il mese di dicembre, fino alla sua abitazione purchè questa sia nel raggio di circa cinque chilometri o comunque nell'ambito della frazione in cui è situata l'azienda.

I sassi da macero dovranno essere rimessi in cumuli a cura e spese del compartecipante ad un metro dalla sponda del macero, compresi quelli da estrarsi dal macero purchè la vuotatura di esso avvenga entro il 15 di novembre o dopo il 16 di marzo.

Al compartecipante compete il prodotto in ragione delle seguenti quote: netto da seme con taglio a mano: 40,50%; netto da seme con taglio con falciatrice a norma dell'art. 7: 38,50%.

Il compartecipante avrà diritto alla sovvenzione di lire 9000 per ettaro dalla semina al taglio e a L. 23.000 per ettaro dal taglio alla stadera da erogarsi entrambe in relazione alla entità dei lavori effettuati. Avrà pure diritto al seguente minimo di prodotto garantito per ettaro: nei terreni buoni quintali nove di prodotto; nei terreni scadenti e prati svegrati quintali sette e mezzo di prodotto.

Dal prodotto costituente i suddetti minimi garantiti, sarà escluso il solo tiglio derivante dalla macerazione delle sottobanche. Della parte mancante del prodotto minimo garantito, semprechè questo non sia imputabile al compartecipante, allo stesso sarà corrisposto il 31 per cento.

Qualora per ragione di cattiva stagione non sia possibile raccogliere la canapa bianca distesa attorno al macero e si rendesse necessario di portare la canapa che deve essere lavata e distesa in appositi appezzamenti più lontani dal macero, l'agricoltore fornirà il bestiame necessario per eseguire il trasporto.

Quando il macero in cui avviene la macerazione sia distante oltre cinque chilometri dal fondo ove avviene la coltivazione della canapa, al compartecipante sarà corrisposto un compenso dell'uno per cento in più della quota normale stabilita.

Art. 18.

CANAPA VERDE

I compartecipanti dovranno adempiere a tutte le operazioni colturali come per la canapa bianca fino a dare il prodotto sbattuto, legato in fasci su veicolo se destinato immediatamente al commercio o sistemato in catasta nella corte aziendale.

Il fine colturale della canapa verde deve essere dichiarato all'atto della denuncia del terreno destinato a compartecipazione.

Durante il ciclo di lavorazione fra le parti può essere convenuto una diversa destinazione del prodotto (da lavorazione a canapa verde a lavorazione a canapa bianca).

La quota di riparto spettante al compartecipante sarà del 30% del raccolto.

Al compartecipante competono le sovvenzioni di lire 9.000 dalla semina alla raccolta e di L. 10.000 durante la raccolta.

Il minimo garantito per la canapa non tirata sarà di q.li 60 per ettaro. Per l'eventuale parte mancante spetterà al compartecipante il 24 per cento.

Art. 19.

CANAPACCIAIA

Qualora la canapacciaia venga data a compartecipazione, saranno a carico del comprtecipante tutte le operzioni come per la coltivazione della canapa bianca.

La raccolta dovrà essere eseguita con la massima accuratezza, sia come raccolta delle canavelle come per il taglio dei canaponi e battitura e arcatura, crivellatura e vagliatura del seme, sino a dare il prodotto stagionato e selezionato a granaio dell'azienda.

Al compartecipante spetterà per il seme prodotto il 40%, per il tiglio dei canaponi e canavelle macerate. gramolato e posto in magazzeno il 40,50% ; per i canaponi e le bacchette bianche tirate intere il 70% ; per canaponi e canavelle allo stato verde il 30%.

Il compartecipante avrà diritto, durante i lavori, ad una sovvenzione di 9000 lire dalla semina all'inizio della raccolta e di lire 10.000 durante la raccolta.

La canapacciaia coltivata al fine di ottenere il rinnovo del seme in ragione di circa 12 tavole per ogni tornatura investita a canapa, non dà luogo a nessuna garanzia di minimo di prodotto.

Art. 20.

BIETOLE DA ZUCCHERO

Il compartecipante dovrà compiere, senza che la specificazione pregiudichi la generalità, tutte le operazioni colturali come per la canapa fino a dare il prodotto scollettato, pulito da terra e caricato sul veicolo.

Quando non sia possibile eseguire il carico delle bietole sugli appezzamenti, il compartecipante provvederà a trasportare le bietole sulle capezzagne con barelle, dietro compenso da convenire fra le parti per la sola quota dominicale.

Al compartecipante compete il 37 per cento del prodotto al netto anche delle spese per il seme.

Il compartecipante avrà diritto alla sovvenzione di L. 9000 per ettaro dalla semina all'inizio della raccolta e di L. 16.000 per ettaro durante la raccolta.

Avrà pure diritto ad un minimo di prodotto garantito nella misura di quintale grado 2750 per ettaro, senza distinzione di zone e categorie di terreno. Sull'eventuale quantitativo di prodotto mancante nei confronti del minimo garantito, semprechè questo non sia imputabile al compartecipante, allo stesso sarà corrisposto il 26 per cento.

Art. 21.

BIETOLE DA SEME

Il compartecipante eseguirà a regola d'arte tutte le particolari operazioni colturali annoverate nell'art. 14 del presente contratto, nonchè la graduale raccolta delle piantine giunte a maturazione sino a dare il prodotto essiccato, ventilato, insaccato ed immagazzinato in azienda o posto su veicolo se destinato direttamente al commercio.

La pula e il portaseme saranno di spettanza della azienda. Gli steli invece spetteranno ai compartecipanti che ne cureranno l'estirpazione e la sollecita raccolta, restando a carico dell'azienda il trasporto al loro domicilio entro un raggio massimo di km. 5 dal luogo di produzione.

Al compartecipante spetterà il 36 per cento al netto da tutte le spese comprese le piantine.

Avrà pure diritto ad una sovvenzione di L. 9.000 per ettaro dalla semina all'inizio della raccolta di lire 10.000 durante la raccolta.

Il minimo di prodotto garantito è di q.li 10 per ettaro.

Sulla parte mancante del minimo garantito, semprechè questo non sia imputabile al compartecipante, allo stesso sarà corrisposto il 30 per cento.

Art. 22.

POMODORO DESTINATO ALLA CONCENTRAZIONE

Il compartecipante riceverà in consegna il terreno arato e compirà tutte le operazioni iniziando dalla pareggiatura inclusa, concimazione, zappatura, semina o messa a dimora delle piantine ed eventuale sostituzione di quelle non attecchite, perfilatura delle testate, diradamento, zappature successive e rincalzature necessarie, raccolta, selezione e confezionamento su campo in base alle regole stabilite dal contratto di vendita del prodotto, nonchè posa su veicolo.

In caso di coltivazione con sostegni, questi, nonchè i pali, il filo di ferro e i legacci, saranno forniti dalla azienda pronti all'uso ed i compartecipanti dovranno ritirarli nell'azienda stessa ed effettuarne la messa in opera.

A coltura ultimata, il compartecipante provvederà alla raccolta dei sostegni e dei pali che, debitamente legati, dovrà porre sottotetto o in cumuli nella corte aziendale; il filo di ferro, accuratamente avvolto nei modi dovuti, sarà riconsegnato e posto in magazzeno.

Gli steli che restano totalmente di spettanza del compartecipante, dovranno da questi essere sollecitamente raccolti.

La quota spettante al compartecipante per la coltura con sostegno sarà del 42 per cento; e quella per la coltura senza sostegno sarà del 40 per cento; entrambe al netto di seme.

Il compartecipante avrà diritto alla sovvenzione di L. 9000 per ettaro dalla semina alla raccolta e di lire 20.000 durante la raccolta.

Il minimo garantito è di q.li 150 di prodotto per ettaro.

Sulla parte mancante del minimo garantito, sempre che questo non sia imputabile al compartecipante, allo stesso compete il 31 per cento.

Art. 23.

GRANOTURCO

Il compartecipante riceverà in consegna il terreno come dall'art. 4 e dovrà compiere tutte le operazioni colturali annoverate dall'art. 14 del presente contratto sino a dare il prodotto stagionato su veicolo se viene immediatamente spedito oppure immagazzinato a pianoterra nei locali aziendali dove avviene la trebbiatura.

Qualora il conduttore disponga di far tagliare le vette verdi del granone dal compartecipante, questi sarà tenuto a porle sui veicolo se consumate verdi, oppure porle in fienile, sottotetto o in figna, legate in fasci. In tale caso il compartecipante dovrà raccogliere i melicari che saranno di sua spettanza.

Quando non vengono raccolte le vette verdi i melicari verranno ripartiti in ragione del 50 per cento.

I melicari spettanti al compartecipante saranno trasportati a cura del conduttore al suo domicilio entro il 31 dicembre, purchè non disti oltre 5 km. dalla azienda.

I melicari della parte padronale saranno posti in figna o sottotetto a pianterreno a cura del compartecipante.

La quota di granella spettante al compartecipante sarà del 38 per cento al netto da seme.

I tutoli saranno di spettanza del compartecipante.

Il compartecipante avrà diritto alla sovvenzione di L. 8000 per ettaro dalla semina all'inizio della raccolta e di L. 12.000 per ettaro durante la raccolta.

Minimo garantito. — Per i terreni irrigati quintali 22 per ettaro; per i terreni alti e bassi non irrigati quintali 16 per ettaro; per i terreni torbosi, sabbiosi o di recente bonificazione e comunque di scarsissimo rendimento, quintali 13 per ettaro.

In caso di consociazione si fa riferimento ai minimi delle colture consociate.

Sull'eventuale quantitativo mancante nei confronti del minimo garantito, semprechè questo non sia imputabile al compartecipante, allo stesso sarà corrisposto il 31 per cento.

Art. 24.

SAGGINA

Il compartecipante riceverà in consegna il terreno come dall'art. 4 e dovrà compiere tutte le operazioni colturali, diradamento compreso, annoverate dall'articolo 14 del presente contratto, nonchè i lavori di raccolta sino a dare il prodotto:

a) su veicolo se venduto allo stato verde in natura legato in fascetti;

b) in magazzeno piano terra dell'azienda sul fondo di lavorazione, sia il seme munto che la spazzola già essiccata.

Il prodotto dovrà essere consegnato a norma delle regole tecniche oppure di quelle stabilite nel contratto di vendita del prodotto.

La quota di riparto del compartecipante sarà del 31 per cento se il prodotto viene venduto in natura allo stato verde e del 38 per cento della spazzola e della granella quando la saggina viene munta ed essiccata. Entrambe le percentuali s'intendono al netto da seme e concordate senza l'uso dei mezzi meccanici.

Il compartecipante avrà diritto alla sovvenzione di L. 9.000 per ettaro sino alla raccolta e L. 16.000 per ettaro durante la raccolta.

Minimi garantiti:

saggina allo stato verde (granella e spazzola): quintali 20 per ettaro;

saggina allo stato secco (granella e spazzola): quintali 14 per ettaro.

Sull'eventuale quantitativo di prodotto mancante nei confronti dei minimi garantiti, semprechè questi non siano imputabili al compartecipante, allo stesso sarà corrisposto rispettivamente il 24 e 31 per cento.

Gli steli saranno ripartiti al 50 per cento, e mentre la parte padronale sarà posta in cumulo o sottotetto a cura del compartecipante, la parte di quest'ultimo sarà trasportata al suo domicilio a cura dell'azienda entro il raggio di km. 5.

Dalle operazioni colturali resta esclusa la sfogliatura in campo degli steli.

Art. 25.

PATATE

Il compartecipante riceverà in consegna il terreno come previsto dall'art. 4 ed eseguirà tutte le operazioni colturali come dall'art. 14 fino a dare il prodotto scelto e selezionato secondo le norme del contratto di vendita o consuetudinarie, insaccato e caricato su veicolo se immediatamente spedito od immagazzinato nel fondo a piano terra o accumulato in silos.

Nel caso di immagazzinamento od insilamento del prodotto, la spesa per la successiva mano d'opera di cernita, insaccatura e carico, sarà sostenuta dalle parti in proporzione della quota di riparto.

Lo scavo del silos è a carico del conduttore e la copertura a carico del compartecipante.

La quota di spettanza al compartecipante, al netto del seme, è del 35 per cento intendendosi tale quota convenuta senza l'uso di mezzi meccanici.

Il compartecipante avrà diritto alla sovvenzione di L. 9000 per ettaro dalla semina all'inizio della raccolta e di L. 16.000 per ettaro durante la raccolta.

Il minimo garantito è di quintali cento per ettaro per tutte le categorie di terreni.

Sull'eventuale quantitativo di prodotto mancante, semprechè questo non sia imputabile al compartecipante, allo stesso verrà corrisposto il 29 per cento.

Art. 26.

LINO DA SEME E DA TIGLIO

Il compartecipante riceverà in consegna il terreno come dall'art. 4 e dovrà compiere tutte le operazioni colturali annoverate nell'art. 14 del presente contratto, nonchè la mietitura del lino da seme ed estirpamento di quello da tiglio, legatura dei fascetti, carreggiatura, trebbiatura, e vagliatura del seme fino a dare il prodotto stagionato a norma delle regole stabilite dal contratto di vendita del prodotto, immagazzinamento a piano terra del luogo di trebbiatura oppure carico su veicolo se destinato immediatamente al commercio.

La quota spettante al compartecipante sarà del 35 % per il lino da seme compresa la paglia e del 36 % per il lino da tiglio in natura.

Le percentuali di cui sopra s'intendono concordate senza l'uso di mezzi meccanici per i lavori di raccolta.

Il compartecipante avrà diritto alla sovvenzione di L. 9000 per ettaro dalla semina all'inizio della raccolta e di L. 16.000 per ettaro durante la raccolta.

Minimi garantiti:

lino da seme: quintali 9 di seme per ettaro (agli effetti della valutazione del minimo vanno computati i valori del seme e della paglia conseguiti);

lino da tiglio quintali 16 di prodotto per ettaro (steli e seme).

Sulla parte mancante del minimo garantito, semprechè questa non sia imputabile al compartecipante, allo stesso compete il 26 per cento.

Art. 27.

ARACHIDI

Il compartecipante riceverà in consegna il terreno come previsto dall'art. 4 ed eseguirà tutte le operazioni colturali annoverate nell'art. 14 nonchè le necessarie rincalzature, estirpazione a mano delle piante, carico e susseguente scarico di queste sull'aia, separazione del frutto dalle piante, custodia per una normale essicazione e cernita dei frutti, insaccatura ed immagazzinamento del prodotto oppure posto su veicolo se destinato immediatamente al commercio.

Gli steli dovranno essere accumulati, su indicazione dal datore di lavoro nel raggio di 50 metri dal luogo di essicazione oppure posti su veicolo se destinati fuori corte.

I servizi di guardianatura, a tutti gli effetti, sono a carico della azienda.

La quota spettante al compartecipante è del 41 per cento al netto da seme.

Il compartecipante avrà diritto, durante i lavori, ad una sovvenzione per ettaro di L. 9000 dalla semina all'inizio della raccolta e di L. 16.000 per ettaro durante la raccolta.

Il minimo garantito è di quintali 10 per Ha. Sulla parte mancante del minimo garantito, semprechè questo non sia imputabile al compartecipante, allo stesso compete il 30 per cento.

Art. 28.

COLZA - RAVIZZONE - CAMELLINA - LIPIDIO

Il compartecipante riceverà in consegna il terreno come dall'art. 4 e dovrà compiere tutte le operazioni colturali, diradamento compreso, annoverate all'art. 14 del presente contratto, nonchè tutti i lavori di raccolta sino a dare il prodotto stagionato su veicolo se viene spedito od immagazzinato a piano terra nei locali aziendali del fondo ove avviene la lavorazione.

La quota spettante al compartecipante sarà del 37 per cento al netto da seme.

La percentuale di cui sopra s'intende concordata senza l'uso di mezzi meccanici per i lavori di raccolta.

Il compartecipante avrà diritto alla sovvenzione di L. 8000 per ettaro dalla semina all'inizio della raccolta e di L. 12.000 per ettaro durante la raccolta.

Il minimo garantito è di quintali 9 per ettaro. Sulla parte mancante del minimo garantito, semprechè questa non sia imputabile al compartecipante, allo stesso sarà corrisposto il 31 per cento.

La paglia e la pula saranno accumulate con le stesse modalità previste per la trebbiatura dei cereali.

Art. 29.

CIPOLLE, AGLIO, GIRASOLE, RICINO, PISELLI, FAGIOLI, VITE E LEGNA

Il compartecipante riceverà in consegna il terreno come dall'art. 4 e dovrà compiere tutte le operazioni colturali annoverate all'art. 14 del presente contratto, nonchè tutti i lavori di raccolta sino a dare i prodotti stagionati e confezionati secondo il contratto di vendita, posti su veicoli se spediti, oppure selezionati secondo le norme tecniche ed immagazzinati a piano terra nei locali aziendali del fondo dove avviene la lavorazione.

Le quote di riparto ed i minimi di prodotto garantiti (semprechè questi non siano imputabili al compartecipante) restano fissati come segue:

	Quota di riparto	Minimo garantito
	—	—
Cipolle	37,50 %	quintali 100 per Ha.
Aglio	33 — %	quintali 20 per Ha.
Girasole	37,50 %	quintali 10 per Ha.
Ricino	37,50 %	quintali 10 per Ha.
Piselli	34 — %	quintali 10 per Ha.
Fagioli	34 — %	quintali 10 per Ha.
Vite	38,50 %	senza minimo garantito
Legna . .	38,50 %	senza minimo garantito

Per l'eventuale parte di prodotto mancante nei confronti del minimo garantito, sarà operata una riduzione di sei punti sulla quota di riparto per ogni singola coltura.

Le quote di riparto suddette si intendono al netto da seme.

Le percentuali di cui sopra sono concordate senza l'uso dei mezzi meccanici.

Il compartecipante avrà diritto alla sovvenzione di L. 9000 per ettaro dalla semina all'inizio della raccolta e di L. 16.000 per ettaro durante le operazioni di raccolta.

Gli steli del girasole e del ricino saranno ripartiti a metà fra le parti mentre quelli delle restanti colture restano totalmente di competenza dell'azienda e dovranno essere accumulati a cura del compartecipante.

Art. 30.

PIANTE CONSOCIATE

Nel caso di colture consociate, ove la consociazione si effettui a file alternate (una fila si una fila no), la percentuale da corrispondersi al compartecipante sarà quella propria di ciascuna delle colture come se fossero coltivate a pieno campo.

Ove invece la consociazione si effettui a file intervallate (due o più file del prodotto principale seguite da una del prodotto secondario) al compartecipante spetterà, per la coltura principale, la percentuale praticata per la coltura a pieno campo e per quella sussidiaria il 50 per cento.

Ove la consociazione avvenga con zucche e fagioli nei termini non irrigati, la percentuale per queste colture secondarie sarà in ogni caso del 50 per cento, mentre

nei terreni irrigati la percentuale dei fagioli e delle zucche sarà quella della coltura a pieno campo maggiorata del 5 per cento.

Per la coltura principale si intende quella che è predominante in rapporto alla superficie investita.

Il minimo di prodotto garantito per le coltivazioni « alternate » sarà pari alla media dei valori dei minimi garantiti per le stesse colture a pieno campo; quello per le colture « intervallate » sarà pari al valore del minimo garantito per la coltura principale.

Art. 31.

SECONDI PRODOTTI

Quando il compartecipante assuma la coltivazione dei secondi prodotti, la percentuale di riparto, le norme e la disciplina del rapporto saranno quelle previste per i prodotti di prima coltivazione.

Il minimo garantito sarà convenuto di volta in volta fra le parti.

Art. 32.

INCENDIO PRODOTTI

Nel caso d'incendio durante la lavorazione, il compartecipante sarà liquidato in base al prodotto medio dell'azienda accertabile ed al prezzo realizzabile detraendo le percentuali riferentesi alla mancata lavorazione.

Art. 33.

TRASPORTO PRODOTTI E SOTTOPRODOTTI

La parte rusticale dei prodotti e sottoprodotti, destinata al fabbisogno familiare dei ccompartecipanti, sarà trasportata al domicilio di essi, nel raggio di cinque chilometri, a cura e spese del datore di lavoro.

Il trasporto della parte rusticale destinata al commercio, ai magazzini di ammasso, alle fabbriche o comunque fuori dalla azienda, sarà pure a carico del conduttore al quale competono gli eventuali indennizzi, diretti ed indiretti, corrisposti per il trasporto dei prodotti stessi.

Art. 34.

ASSICURAZIONI E PREVIDENZE

Per le assicurazioni sociali, previdenziali, mutualistiche, ecc., valgono le norme di legge.

Art. 35.

LAVORO DELLA DONNA E DEI FANCIULLI

Per il lavoro della donna e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Art. 36.

TRAPASSO DI CONDUZIONE

Nel caso di trapasso di conduzione per qualsiasi motivo avvenga, il contratto di lavoro non verrà rescisso ed il compartecipante conserverà tutti i diritti derivantigli dal presente capitolato anche nei confronti del subentrante.

Art. 37.

LIBRETTO DI COMPARTECIPAZIONE

Il datore di lavoro ha l'obbligo di tenere il libretto di compartecipazione registrando cronologicamente tutte le partite di debito e credito e quant'altro può interessare la compartecipazione e entro il 31 dicembre di ogni anno provvederà alla chiusura e saldo dei conti annuali per tutti i prodotti venduti o conferiti e delle cui vendite o conferimenti si siano realizzati gli importi.

Art. 38.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

Tutte le controversie derivanti dalla interpretazione ed applicazione del presente contratto, dovranno essere sottoposti agli Uffici locali delle Organizzazioni contraenti per il tentativo di conciliazione. In difetto le parti adiranno le Organizzazioni provinciali e l'Ufficio provinciale del lavoro.

Per tutte le controversie di carattere tecnico-colturale, si farà riferimento alle pubblicazioni o alle indicazioni degli Organi tecnico-scientifici provinciali.

Art. 39.

DURATA E VALIDITÀ DEL CAPITOLATO

Il presente contratto ha valore per tutta la provincia di Ferrara dall'annata 1949-1950. Si riterrà tacitamente prorogato di anno in anno se non verrà disdettato da una delle parti contraenti almeno entro il 29 giugno di ogni anno con lettera raccomandata.

Tutte le norme previste dal presente Capitolato rimangono in vigore sino alla stipulazione di un nuovo Capitolato.

Allegato

Accordo collettivo 22 giugno 1950, per gli addetti alla raccolta a cottimo e a giornata dei prodotti non concessi a compartecipazione

Il giorno 22 giugno 1950 in Ferrara, presso la sede dell'Ufficio provinciale del lavoro e della M. O. e con l'assistenza dello stesso nelle persone dei sigg.: *Genta* dott. *Tito, Veronesi Esde* e *Bertesina* dott. *Livio,*

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dai sigg.: *Levi* geom. *Aroldo, Malagutti Massimo, Talacchini* dott. *Giulio, Guidi* per. agr. *Cornelio, Raddi Quintilio, Barion* rag. *Vito, Scagliarini Emo, Alboresi Agostino, Bacchelli* dott. *Amos* e *Travasoni Giuseppe;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dai sigg.: *De Marzi* rag. *Fernando, Bigoni* ing. *Dialma, Capri* rag. *Gaetano, Scalabrin Angelo, Longhi Alfredo* e *Dalpasso Delfino;*

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE PICCOLI IMPRENDITORI AGRICOLI, rappresentata dai sigg.: *Travagli Umberto, Vecchiattini Athos, Rinaldi* geom. *Umberto, Pasqualini Aldimiro, Malagutti Gustavo,* da una parte.

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI SALARIATI AGRICOLI E MAESTRANZE QUALIFICATE E SPECIALIZZATE, rappresentata dai sigg.: *Caleffi Giuseppe, Bagnolati Luigi, Facchini Vittorio, Montanari Federico, Bertelli Eros, Diozzi Delfo, Pignatti Bruno, Bonora Rino, Longhi Geppino, Tassi Antonio* e *Vallini Antonio,* assistita dalla CONFEDERAZIONE PROVINCIALE rappresentata dai sigg.: *Piva Ismer, Orlandi Deodato* e *Bellinazzo Gianfranco* e dalla CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO rappresentata dai signori: *Ghedini Spero, Galletti Romeo* e *Tortora Giuseppe;*

l'UNIONE PROVINCIALE BRACCIANTI DELLA CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI (C.I.S.L.) rappresentata dai sigg.: *Luciani Guerrino* e *Rolfini Dino* assistita dalla C.I.S.L.-*Terra Provinciale,* rappresentata dai sigg.: *Dalbuono Nando* e *Barboni Oreste,* e dall'*Unione Provinciale della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori* (C.I.S.L.) rappresentata dal sig. *Fogli* dott. *Osvaldo,*

l'UNIONE PROVINCIALE LAVORATORI DELLA TERRA rappresentata dai sigg.: *Tedeschi Franco* e *Berlini Augusto,* assistiti dall'*Unione Provinciale Lavoratori Italiani* rappresentata dal sig. *Ferrari Gustavo,* dall'altra,
si conviene e si stipula la seguente « appendice » al Capitolato che regola i rapporti intercorrenti tra i datori di lavoro ed i compartecipanti della Provincia di Ferrara: « appendice » Raccolta a cottimo e a giornata di prodotti non concessi a compartecipazione.

CEREALI

Mietitura a cottimo

Il cottimista compie tutti i lavori di mietitura sino a dare il prodotto in miete sull'aia.

Il concedente fornisce o balzi o canavelle.

Il prodotto sarà diviso sotto la bocchetta e la parte spettante ai cottimisti sarà trasportata al loro domicilio, a cura dell'azienda entro il raggio di km. 5.

Il compenso per la mietitura a cottimo sarà del 21 per cento al netto da qualsiasi spesa.

Per il tempo in cui i cereali in covoni rimangono sul campo, il cottimista dovrà curarne la buona conservazione in dipendenza di eventi stagionali.

La percentuale in parola s'intende concordata senza l'uso di mezzi meccanici per i lavori di raccolta.

Nel caso di incendio varranno le norme contemplate dal Capitolato di compartecipazione.

Mietitura a giornata

I lavori inerenti la raccolta dei cereali in economia che devono essere eseguiti a regola d'arte, saranno compensati come segue:

uomini: kg. 5 all'ora
donne: kg. 4 all'ora

Trebbiatura a cottimo

Il cottimista darà il cereale trebbiato, insaccato, pesato, legato e posto su veicolo se immediatamente ceduto a terzi o immagazzinato nel magazzino sul fondo durante il periodo della trebbiatura.

Per la composizione della compagnia trebbiatori, per la paglia sciolta o pressata, per la pula e per i lavori di immagazzinamento, valgono le norme del Capitolato di compartecipazione.

Per il recupero dei balzi, quando sono nuovi, sarà tollerata una perdita del 50 per cento.

Il compenso viene stabilito nella percentuale dell'8,50 per cento senza pressa e del 7,50 per cento se con pressa e diviso sotto la bocchetta. In sovrappiù della mercede, rappresentata dalle percentuali suddette, dovrà essere dato un litro di vino al giorno per unità lavorativa nel limite della composizione della compagnia trebbiatori di cui al secondo comma.

Per la custodia di cereali della parte padronale che sarà eseguita dai cottimisti sull'aia, sarà corrisposta la tariffa normale di bracciantato maggiorata dal 20 per cento. Per le successive operazioni di insaccatura, legatura, pesatura e posa in catasta sull'aia, verrà corrisposto un compenso in ragione di L. 12 per quintale, mentre per l'immagazzinamento verranno corrisposti i compensi come segue:

carico su carro e scarico in magazzeno a piano terra senza limite di altezza dei sacchi in catasta o vuotati, L. 25 per quintale;

per la stessa operazione in magazzeno o granaio posto in primo piano, L. 28 per quintale e L. 33 per quintale per i piani successivi.

La parte spettante ai cottimisti verrà trasportata al loro domicilio a cura dell'azienda entro il raggio di km. 5.

Visti l'accordo e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 11 LUGLIO 1951 PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI FERRARA

Oggi 11 luglio 1951, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. di Ferrara e con l'assistenza dei rappresentanti dello stesso.

tra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori di Ferrara rappresentata dal suo presidente *Levi* geometra *Aroldo* e dai sigg.: *Malaguti Massimo, Raddi Quintilio, Barion* rag. *Vito, Marchetti* dott. *Cesare, Diegoli* dott. *Arrigo,* assistiti dal dott. *Amos Bacchelli,* direttore dell'Associazione e dal sig. *Travasoni Giuseppe;*

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti di Ferrara rappresentata dal suo presidente *Tostani* dottor *Gino,* e dai sigg.: *Querzoli* rag. *Silvio, Dalpasso Delfino, Longhi Alfredo* e *Bigoni* ing. *Dialma;*

l'Associazione Provinciale Piccoli Imprenditori Agricoli di Ferrara rappresentata dal suo presidente sig. avv. *Vincenzo Cavallari* e dai sig. *Vecchiattini Athos, Rinaldi* geom. *Umberto, Bastia Rolando* e *Caselli* rag. *Rino;*

e

la Federbraccianti Provinciale di Ferrara, rappresentata dai sigg.: *Caleffi Giuseppe, Montanari Federico, Lambertini Mario, Orlandi Deodato, Facchini Vittorio, Natali Bruno* e *Pelegatti Angelo,* assistiti dalla C.C.d.L. rappresentata dai sigg.: *Ghedini Spero, Galletti Romeo* e *Tortora Giuseppe;*

la C.I.S.L.-Terra di Ferrara rappresentata dai sigg.: *Luciano Guerrino, Rolfini Dino* e *Rambaldi Dino,* assistiti dalla C.I.S.L. *Provinciale* rappresentata dal dott. *Fogli Osvaldo* e *Poggipollini Edgardo;*

l'U.I.L.-Terra di Ferrara rappresentata dai signori *Ferrari Gustavo* e *Tedeschi Franco;*

è stato stipulato il presente contratto collettivo di lavoro per i braccianti agricoli avventizi da valere in tutto il territorio della Provincia di Ferrara.

Art. 1.

Il presente Contratto collettivo fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro fra le aziende agricole ed i braccianti avventizi della provincia di Ferrara.

Art. 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata anche se per alcuni giorni, per l'esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria o a cottimo, corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti avventizi sono disciplinate dalle norme di leggi vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

La richiesta, in linea di masima, dovrà essere fatta almeno 12 ore prima dell'inizio del lavoro.

Art. 4.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 5.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie e gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

In caso di infortunio o malore del lavoratore in azienda, questa, se in possesso di mezzi, provvederà per il trasporto del lavoratore al luogo di cura.

Art. 6.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge.

Per le donne che allattano, in attesa di eventuali altre disposizioni, si applicano le consuetudini locali.

Art. 7.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi in efficienza e adatti ai lavori richiesti.

Il lavoratore al quale viene affidato bestiame per lo svolgimento del lavoro dovrà avere la massima cura onde evitare al bestiame stesso infortuni od incidenti.

Il lavoratore risponderà delle perdite e danni a lui imputabili nei confronti di quanto consegnatogli dall'azienda per l'esecuzione dei lavori predisposti.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario normale di lavoro nei vari mesi dell'anno è stabilita come segue:

mesi di gennaio, febbraio, novembre e dicembre: ore 6;

dal 1° al 15 marzo e dal 16 al 31 ottobre: ore 7;

dal 16 al 31 marzo e per i mesi di aprile, maggio e settembre e dal 1° al 15 ottobre: ore 8;

giugno, luglio e agosto: ore 9.

Fermo restando che il datore di lavoro deve regolare l'orario giornaliero, a seconda delle necessità tecniche e aziendali, il periodo intermedio di riposo non dovrà normalmente superare le 3 ore, salvo particolare andamento climaterico.

Per i lavori di mietitura e trebbiatura cereali, carico, scarico e spandimento letame, il periodo intermedio di riposo potrà essere aumentato.

Art. 9.

MARTELLATURA DELLA FALCE ED USO DELLA FALCIATRICE

L'operaio deve presentarsi al lavoro con la falce battuta e durante la falciatura dovrà provvedere alla martellatura della falce almeno ogni due ore.

Il tempo impiegato per la martellatura suddetta non costituisce orario effettivo di lavoro, e, per i soli primi tagli, dovrà essere compensato dal datore di lavoro fini alla concorrenza massima di 1 (una) ora in ragione di giornata effettiva di falciatura.

L'uso della falciatrice resta disciplinato come per il passato.

Art. 10.

TURNI DI LAVORO

Per i turni di lavoro valgono le disposizioni di legge e nella eventualità che siano predisposti ad essi non possono partecipare i compartecipanti qualora i raccolti loro assegnati a compartecipazione richiedano il loro impiego.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) Il 1° giorno dell'anno.

2) Il giorno dell'Epifania.

3) Il giorno della festa di San Giuseppe.

4) Il 25 Aprile anniversario della Liberazione.

5) Il giorno di lunedì di Pasqua.

6) Il giorno dell'Ascensione.

7) Il giorno del Corpus Domini.

8) 1° Maggio Festa del Lavoro.

9) Il giorno 2 Giugno Anniversario della fondazione della Repubblica.

10) 29 Giugno SS. Pietro e Paolo.

11) Il 15 Agosto Giorno dell'Assunzione della B. V. Maria.

12) 1° Novembre - Ognissanti.

13) 4 Novembre Giorno dell'Unità Nazionale.

14) 8 Dicembre Giorno dell'Immacolata Concezione.

15) 25 Dicembre Giorno di Natale.

16) 26 Dicembre - Santo Stefano.

17) Festa del Patrono del luogo.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) Lavoro straordinario, quello eseguito oltre lo orario normale di lavoro che è previsto dall'art. 8.

b) Lavoro notturno, quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba.

c) Lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dalo Stato e di cui all'art. 11, nonchè la Festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Non si farà luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cada in regolari periodici o riguardi speciali lavori da eseguirsi di notte per i quali sia stata convenuta particolare tariffa.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16 %
lavoro festivo	30 %
lavoro notturno	30 %

La maggiorazione per lavoro festivo non si applica alla giornate di festività nazionali che in dipendenza dalla tariffa globale convenuta sono considerate lavorative e pertanto da retribuirsi con tariffa normale.

La festività infrasettimanali, invece, saranno retribuite con le maggiorazioni previste per i lavori festivi, semprechè i lavoratori siano stati richiesti per la specifica giornata dal datore di lavoro.

Art. 13.

RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI

La retribuzione globale oraria è formata dalla somma dei seguenti elementi:

a) paga base, *b*) contingenza, *c*) indennità sostitutiva.

L'indennità di contingenza, a richiesta di una delle parti contraenti, sarà riveduta bimestralmente con decorrenza dal 1° agosto 1951, adottando i criteri che venissero eventualmente stipulati dalle Organizzazioni nazionali dell'agricoltura e, in mancanza di ciò, in conformità del regolamento concordato fra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto.

L'indennità sostitutiva è corrisposta in luogo dei compensi previsti per le festività nazionali e di quelli riconosciuti ad altre categorie di lavoratori a titoli vari quali: la gratifica natalizia, le ferie, l'indennità di licenziamento, ecc. e su di essa non operano le percentuali di aumento per il lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altri titoli.

In relazione a quanto sopra e tenuto conto della situazione salariale dei lavoratori e del costo della vita rilevato a tutto il mese di aprile 1951, viene concordato l'allegato tariffario per i lavori di bracciantato, con decorrenza dal 9 luglio 1951.

Art. 14.

COTTIMI

Nei lavori retribuiti a cottimo, le tariffe relative dovranno essere determinate in modo che l'operaio di normale capacità realizzi una retribuzione superiore di almeno il 15 % della corrispondente tariffa oraria.

Gli eventuali cottimi convenuti fra le Organizzazioni firmatarie del presente contratto sostituiscono di diritto le tariffe orarie.

Durante l'esecuzione del cottimo, a richiesta dei lavoratori, dovranno essere corrisposti settimanalmente adeguati acconti.

Art. 15.

NORME DISCIPLINARI

I rapporti tra il datore di lavoro e il lavoratore e fra gli stessi lavoratori devono essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto e comunque in maniera tale da assicurare l'ordine e la disciplina della azienda.

I lavoratori, per quanto si attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore della azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza e sollecitudine il lavoro loro ordinato e con resa normale.

Ogni azione o comportamento contrario a quanto disposto nei commi precedenti, può dar luogo da parte dell'azienda all'applicazione di provvedimenti disciplinari.

Art. 16.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazioni fra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza dei rapporti di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento.

In difetto, le parti adiranno le Organizzazioni provinciali e l'Ufficio provinciale del lavoro.

Art. 17.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto, saranno esaminate dalle Associazioni contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 18.

EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le Organizzazioni sindacali contraenti si impegnano di fare applicare ai rispettivi organizzati tutte le norme e condizioni inscritte nel presente contratto.

Art. 19.

VALIDITÀ E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entra in applicazione il giorno 9 luglio 1951 ed avrà effetto fino al 29 settembre 1952.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno con decorrenza 29 settembre 1952 qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno 3 mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà data la disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte a meno di due mesi prima della scadenza e la discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte, dovrà avere inizio un mese dopo la presentazione.

TARIFFE DI BRACCIANTATO DI CUI ALL'ART. 13 DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

LAVORI	UOMINI DAI 18 AI 65 ANNI					GIOVANI DAI 16 AI 18 ANNI					DONNE DAI 16 AI 60 ANNI				
	paga base (*a*)	contingenza (*b*)	Totale (*a*+*b*)	Indennità sostitutiva (*c*)	Tariffa totale (*a*+*b*+*c*)	paga base (*a*)	contingenza (*b*)	Totale (*a*+*b*)	Indennità sostitutiva (*c*)	Tariffa totale (*a*+*b*+*c*)	paga base (*a*)	contingenza (*b*)	Totale (*a*+*b*)	Indennità sostitutiva (*c*)	Tariffa totale (*a*+*b*+*c*)
I) LAVORI ORDINARI	24 —	71,75	105,75	8 —	113,75	29 —	58,50	87,50	6,50	94 —	28 —	57,60	85,60	6,40	92 —
(Per lavori *ordinari* si intendono tutti quelli non elencati nell'articolo che segue)															
II) LAVORI PARTICOLARI, PESANTI SPECIALI															
1° *Gruppo*	40,25	71,75	112 —	9 —	121 —	34 —	58,50	92,50	7,50	100 —	33 —	57,60	90,60	7,40	98 —
a) spandimento letame dai cumuli posti sugli appezzamenti	40,25	71,75	112 —	9 —	121 —	34 —	58,50	92,50	7,50	100 —	33 —	57,60	90,60	7,40	98 —
b) lavori di custodia, carico e scarico foraggio in periodo di fienagione esclusi i sottoprodotti (foglie bietole ecc.) e foraggi provenienti da colture intercalari	40,25	71,75	112 —	9 —	121 —	34 —	58,50	92,50	7,50	100 —	33 —	57,60	90,60	7,40	97 —
c) aiuto spondino	40,25	71,75	112 —	9 —	121 —	34 —	58,50	92,50	7,50	100 —	33 —	57,60	90,60	7,40	98 —
d) spandimento concimi granulari	40,25	71,75	117,50	9,50	121 —	34 —	58,50	92,50	7,50	100 —	33 —	57,60	90,60	7,40	98 —
2° *Gruppo*	45,75	71,75	117,50	9,50	127 —	38,75	58,50	97,25	7,75	105 —	37,75	57,60	95,35	7,65	103 —
a) lavori di raccolta di tutti i prodotti coltivati in economia (esclusi i sottoprodotti) come ad esempio: frutta (esclusa la croda), cipolle, fagioli, lino da tiglio e da seme, patate, piselli, pomodoro; colza, ravizzone, girasole, ricino, arachidi, sradicamento piante da vivaio, ecc.															
Qualora i lavoratori *abbiano rifiutato* la compartecipazione di prodotti per i quali normalmente si attui il rapporto di compartecipazione, i lavori di raccolta saranno retribuiti con la tariffa dei lavori ordinari.															
Restano esclusi dal presente *gruppo* la raccolta delle fragole, dei cereali a pieno campo, riso, canapa e foraggi per i quali vige apposita tariffa	45,75	71,75	117,50	9,50	127 —	38,75	58,50	97,25	7,75	105 —	37,75	57,60	95,35	7,65	103 —
b) sfogliatura degli alberi	45,75	71,75	117,50	9,50	127 —	38,75	58,50	97,25	7,75	105 —	37,75	57,60	95,35	7,65	103 —
c) boari e cavallari da terzo se utilizzati come tali almeno per mezza giornata	45,75	71,75	117,50	9,50	127 —	38,75	58,50	97,25	7,75	105 —	37,75	57,60	95,35	7,65	103 —

Segue: **TARIFFE DI BRACCIANTATO DI CUI ALL'ART. 13 DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO**

LAVORI	UOMINI DAI 18 AI 65 ANNI					GIOVANI DAI 16 AI 18 ANNI					DONNE DAI 16 AI 60 ANNI				
	paga base (*a*)	contingenza (*b*)	Totale (*a*+*b*)	indennità sostitutiva (*c*)	Tariffa totale (*a*+*b*+*c*)	paga base (*a*)	contingenza (*b*)	Totale (*c*+*b*)	indennità sostitutiva (*c*)	Tariffa totale (*a*+*b*+*c*)	paga base (*a*)	contingenza (*b*)	Totale (*a*+*b*)	indennità sostitutiva (*c*)	Tariffa totale (*a*+*b*+*c*)
d) abbattimento con sradicamento di alberi destinati al commercio (Si considerano destinati al commercio gli alberi maturi sradicati ed abbattuti oltre il numero di dieci per anno e per terreno di 25 ettari. Fino a tale numero il lavoro sarà retribuito con la tariffa ordinaria).	45,75	71,75	117,50	9,50	127 —	38,75	58,50	97,25	7,75	105 —	37,75	57,60	95,35	7,65	103 —
e) addetti alla guida della seminatrice	45,75	71,75	117.50	9,50	127 —	38,75	58,50	97,25	7,75	105 —	37,75	57,60	95,35	7,65	103 —
f) spandimento concimi polverulenti esclusa la calciocianamide	45,75	71,75	117,50	9,50	127 —	38,75	58,50	97,25	7,75	105 —	37,75	57,60	95,35	7,65	103 —
g) falciatura dei secondi tagli dei fossi, sirenne, cavalletti, capezzagne e scoline, purchè il prodotto sia utilizzabile o commerciabile	45,75	71,75	117,50	9,50	127 —	38,75	58,50	97,25	7,75	105 —	37,75	57,60	95,35	7,65	103 —
3° *Gruppo*	50,25	71,75	122 —	10 —	132 —	42,50	58,50	101 —	8 —	109 —	40,50	57,60	98,10	7,90	106 —
a) escavo dei fossi in presenza di acqua	50,25	71,75	122 —	10 —	132 —	42,50	58,50	101 —	8 —	109 —	40,50	57,60	98,10	7,90	106 —
b) lavori preparatori della risaia se eseguiti in presenza d'acqua. manutenzione arginelli, compianamento e trapiantatura a mezzo di vanghe, zappe e pale	50,25	71,75	122 —	10 —	132 —	42,50	58,50	101 —	8 —	109 —	40,50	57,60	98,10	7,90	106 —
c) stigliatura canapa verde presso canapifici agricoli	50,25	71,75	122 —	10 —	132 —	42,50	58,50	101 —	8 —	109 —	40,50	57,60	98,10	7,90	106 —
d) personale addetto alle irrorazioni, potatori ed innestatori per alberi da frutto non specializzati con facoltà di scelta da parte del datore di lavoro	50,25	71,75	122 —	10 —	132 —	42,50	58,50	101 —	8 —	109 —	40,50	57,60	98,10	7,90	106 —
e) vuotatura a mezzo pompa pozzi neri e vasche orine	50,25	71,75	122 —	10 —	132 —	42,50	58,50	101 —	8 —	109 —	40,50	57,60	98,10	7,90	106 —
f) pressatura a macchina dei foraggi, paglia e stramaglie e posa in catasta e pressatura a mano non alla bresciana	50,25	71,75	122 —	10 —	132 —	42,50	58,50	101 —	8 —	109 —	40,50	57,60	98,10	7,90	106 —
g) spondino qualificato	50,25	71,75	122 —	10 —	132 —	42,50	58,50	101 —	8 —	109 —	40,50	57,60	98,10	7,90	106 —
4° *Gruppo*	54,75	71,75	126,50	10,50	137 —	46,25	58.50	104,75	8,25	113 —	45,25	57,60	102,85	8,15	111 —
a) potatura alberi alto fusto (pioppi da vetta, ecc)	54,75	71,75	126,50	10,50	137 —	46,25	58,50	104,75	8,25	113 —	45,25	57,60	102,85	8,15	111 —
b) espurgo maceri con slitta	54,75	71,75	126,50	10,50	137 —	46,25	58,50	104,75	8,25	113 —	45,25	57,60	102,85	8,15	111 —
c) carico e scarico letame	54,75	71,75	126,50	10,50	137 —	46,25	58,50	104,75	8,25	113 —	45,25	57,60	102,85	8,15	111 —
d) raccolta fragole	54,75	71,75	126,50	10,50	137 —	46,25	58,50	104,75	8,25	113 —	45,25	57,60	102,85	8,15	111 —

Segue: **TARIFFE DI BRACCIANTATO DI CUI ALL'ART. 13 DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO**

LAVORI	UOMINI DAI 18 AI 65					GIOVANI DAI 16 AI 18 ANNI					DONNE DAI 16 AI 60 ANNI				
	paga base (*a*)	contingenza (*b*)	Totale (*a*+*b*)	indennità sostitutiva (*c*)	Tariffa totale (*a*+*b*+*c*)	paga base (*a*)	contingenza (*b*)	Totale (*a*+*b*)	indennità sostitutiva (*c*)	Tariffa totale (*a*+*b*+*c*)	paga base (*a*)	contingenza (*b*)	Totale (*a*+*b*)	indennità sostitutiva (*c*)	Tariffa totale (*a*+*b*+*c*)
e) trebbiatura semi minuti (trifoglio, lino, medica, ecc.)	54,75	71,75	126,50	10,50	137 —	46,25	58,50	104,75	8,25	113 —	45,25	57,60	102,85	8,15	111 —
f) falciatura 1° taglio fossi, strenne, capezzagne, cavalletti e corti	54,75	71,75	126,50	10,50	137 —	46,25	58,50	104,75	8,25	113 —	45,25	57,60	102,85	8,15	111 —
g) falciatura erbai intercalari (melichetti, sorgo, avena, segala, colza, ecc.)	54,75	71,75	126,50	10,50	137 —	46,25	58,50	104,75	8,25	113 —	45,25	57,60	102,85	8,15	111 —
5° *Gruppo*	59,25	71,75	131 —	11 —	142 —	50 —	58,50	108,50	8,50	117 —	48 —	57,60	105,60	8,15	114 —
a) potatori ed innestatori per alberi da frutto, specializzati, con facoltà di scelta da parte del datore di lavoro:	59,25	71,75	131 —	11 —	142 —	50 —	58,50	108,50	8,50	117 —	48 —	57,60	105,60	8,40	114 —
b) capo spondino	59,25	71,75	131 —	11 —	142 —	50 —	58,50	108,50	8,50	117 —	48 —	57,60	105,60	8,40	114 —
c) zoccatari	59,25	71,75	131 —	11 —	142 —	50 —	58,50	108,50	8,50	117 —	48 —	57,60	105,60	8,40	114 —
d) pressatura a mano alla bresciana con posa in catasta del prodotto e carico su veicolo	59,25	71,75	131 —	11 —	142 —	50 —	58,50	108,50	8,50	117 —	48 —	57,60	105,60	8,40	114 —
6° *Gruppo*	63,25	71,75	135 —	11,50	146,50	53,50	58,50	112 —	9 —	121 —	52 —	57,60	109,60	8,90	118,50
a) vuotatura senza pompa dei pozzi neri e vasche orine	63.25	71,75	135 —	11,50	146,60	53,50	58,50	112 —	9 —	121 —	52 —	57,60	109,60	8,90	118,50
b) falciatura foraggi (prati naturali e artificiali) con corresponsione in sovrappiù di mercede, di un litro di vino sano	63,25	71,75	135 —	11,50	146,50	53.50	58,50	112 —	9 —	121 —	52 —	57,60	109,60	8,90	118,50
Qualora il datore di lavoro non fornisca il vino dovrà corrispondere in più della tariffa ordinaria lire 8 orarie;															
c) espurgo maceri senza slitta	63.25	71,75	135 —	11,50	146,50	53,50	58,50	112 —	9 —	121 —	52 —	57,60	109,60	8,90	118,50
7° *Gruppo*	118,25	71,75	190 —	16 —	206	98,50	58,50	157 —	13 —	170 —	95,70	57,60	153,30	12,70	166 —
a) spandimento calciocianamide in polvere	118,25	71,75	190 —	16 —	206 —	98,50	58,50	157 —	13 —	170 —	95,70	57,60	153,30	12,70	166 —

Visti il contratto e la tabella che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 14 FEBBRAIO 1953 PER I LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI FERRARA

Oggi, 14 febbraio 1953, presso la sede dell'Ufficio provinciale del lavoro di Ferrara e sotto la presidenza dello stesso, a transazione e sistemazione delle rivendicazioni avanzate dalle Organizzazioni dei lavoratori, riferite ai rapporti di compartecipazione, di salariati fissi, di braccianti avventizi e di imponibile di mano d'opera,

fra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori,
la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti,
l'A.P.P.I.A. e la F.A.P.A., da una parte,

e

la Federbraccianti Provinciale, assistita dalla Camera del Lavoro,
la U.I.L.-Terra Provinciale,
la C.I.S.L.-Terra Provinciale, dall'altra,
si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1.

Per le annate agrarie 1952-53 e 1953-54, i rapporti di lavoro intercorrenti fra le Aziende agricole della provincia e la mano d'opera dipendente, restano disciplinati, in relazione alle specifiche assunzioni, dal Capitolato di compartecipazione stipulato in data 22 giugno 1950, dal Contratto collettivo di lavoro per i salariati fissi addetti al bestiame stipulato in data 24 novembre 1950, dal Contratto collettivo di lavoro per i braccianti agricoli avventizi stipulato in data 11 luglio 1951 e dall'Accordo di imponibile di mano d'opera invernale stipulato in data 7 novembre 1949, che vengono dichiarati prorogati e valevoli a tutta l'annata agraria 1953-54, con le modifiche ed integrazioni di cui agli articoli susseguenti, da valere a cominciare dal 29 settembre 1952.

Art. 2.

CAPITOLATO PROVINCIALE DI COMPARTECIPAZIONE

A) *Operazioni colturali*

Oltre alle operazioni previste dall'art. 14, è a carico dei compartecipanti la raschiatura delle scoline degli appezzamenti dati a compartecipazione.

E' pure a carico dei compartecipanti il discerbo dei fossi che nelle aziende risicole sostituiscono le scoline. Tale discerbo (sgarbatura) dovrà essere effettuato a richiesta dell'azienda una sola volta, o alla semina oppure nel periodo primaverile e, comunque, sempre prima del raccolto del prodotto dato a compartecipazione.

Per le scoline non raschiate nell'anno precedente o nel caso in cui l'azienda richieda la sostituzione della raschiatura delle scoline con lavori di rifacimento delle stesse, e, nell'azienda risicola per la sostituzione del discerbo con una integrale pulitura dei fossi che sostituiscono le scoline, il datore di lavoro è tenuto al pagamento, sulla base delle tariffe vigenti, dell'eventuale differenza derivante dal maggior lavoro richiesto.

L'importo di tale pagamento sarà riconosciuto in conto dell'imponibile invernale di mano d'opera, riducendo così, in proporzione, il totale delle ore di imponibile invernale dovute dall'azienda.

Resta confermato che la raschiatura dei fossi collettori e di irrigazione, non è di competenza dei compartecipanti, salvo quanto previsto per le aziende risicole.

B) *Quote di compartecipazione dei prodotti*

Il taglio sia del grano come della canapa, dovrà essere effettuato dai compartecipanti nel modo richiesto dall'azienda. Questa, disponendo dei mezzi meccanici, è obbligata ad usarli in conformità di quanto stabilito dall'art. 7 del Capitolato. In tale caso, sono a carico dei compartecipanti la sgrondatura e l'uomo sull'attrezzo, mentre l'attrezzo, il mezzo di traino, nonchè le spese di funzionamento sono a carico dell'azienda:

Le quote di riparto dei prodotti previste dagli articoli del Capitolato, riferite alle singole colture, vengono modificate come segue:

1) *Frumento avena orzo e segala*	
Con taglio a mezzo di mietilega	38 — %
Con taglio a mezzo di falciatrice	38,50 %
Con taglio a mano con falce fienaia o con falcetto	39,25 %
2) *Canapa bianca*	
Con taglio a mezzo falciatrice	41 — %
Con taglio a mano con falciolo	42 — %
3) *Canapa verde*	
Con taglio a mezzo falciatrice	30 — %
Con taglio a mano con falciolo	31 — %
4) *Canapacciaia*	
Seme	41 — %
Tiglio bianco	42 — %
Canapuli e bacchette bianche tirate intere	70 — %
5) *Bietole da zucchero*	38 — %
6) *Bietole da seme*	37 — %
7) *Granoturco*	38,50 %
8) *Saggina*	
Munta ed essicata	42 — %
In natura allo stato verde	34 — %
9) *Cipolle*	39 — %

10) Per tutte le restanti colture annoverate nel Capitolato, le quote di riparto vengono aumentate di un punto.

C) *Sovvenzioni*

Le sovvenzioni globali previste dal Capitolato per le varie colture, vengono aumentate come segue:

quelle da L. 8000 per ettaro a L. 10.000 per ettaro;

quelle da L. 25.000 per ettaro a L. 35.000 per ettaro;

canapa bianca da L. 32.000 per ettaro a L. 40.000 per ettaro;

canapa verde da L. 19.000 per ettaro a L. 25.000 per ettaro;

granone colza ravizzone e camellina da L. 20.000 per ettaro a L. 25.000 per ettaro;

pomodoro da L. 28.000 per ettaro a L. 40.000 per ettaro.

Gli aumenti stabiliti nei confronti delle singole sovvenzioni globali, dovranno essere corrisposti in aumento della parte di sovvenzione prevista dal contratto da corrispondersi durante il periodo di « raccolta dei prodotti ».

D) *Minimi garantiti*

I minimi garantiti previsti dal Capitolato per le varie colture vengono aumentati del 10 per cento ad eccezione della canapa bianca e verde che restano rispettivamente confermati nella misura fissata dal Capitolato. Quello delle bietole, viene elevato a tre mila quintali grado per ettaro, senza distinzione di qualità di terreno.

Art. 3.

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER I SALARIATI FISSI

A) *Salario in denaro*

I salari in denaro previsti dall'art. 19 (ferme le retribuzioni varie ed il salario in natura) vengono aumentati in ragione del 20 % (venti per cento). Tale aumento è comprensivo della variazione dell'indennità di contingenza corrispondente a quella concordata per i braccianti avventizi e decorrente dal 1° dicembre 1952, fermo il diritto alle variazioni susseguenti, in base alle norme nazionali.

(*Omissis*)

Art. 5.

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO PER I BRACCIANTI AVVENTIZI

A) *Variazioni indennità di contingenza*

Le variazioni dell'indennità di contingenza saranno, periodicamente, concordate in conformità dell'accordo stipulato in Roma in data 10 settembre 1952 fra le corrispondenti Organizzazioni nazionali.

B) *Accordi nazionali*

Nei confronti della convenuta validità del contratto provinciale a tutta l'annata agraria 1953-54, vengono fatte salve le eventuali variazioni al Patto nazionale di lavoro per i braccianti agricoli avventizi, ed a quanto altro riferito agli stessi, che venissero stipulati dalle rispettive Organizzazioni nazionali.

Art. 6.

Le Organizzazioni firmatarie si impegnano di intervenire, a richiesta di una di esse, per l'integrale applicazione di quanto sopra convenuto, da parte dei rispettivi associati.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 30 GIUGNO 1954 PER I LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI FERRARA

Il 30 giugno 1954, presso il Ministero del lavoro, presenti il Ministro on. *Ezio Vigorelli* ed il Sottosegretario di Stato on. *Vittorio Pugliese*, assistiti dal dott. *Gaetano Pistillo*, si sono riuniti i rappresentanti:

CONFAGRICOLTURA, dott. *Zappi Recordati*, dott. *De Palma*, dott. *Gaemalero*;

ASSOCIAZIONE AGRICOLTORI FERRARA, geom. *Fiorini* e dott. *Bacchelli*;

CONFEDERAZIONE NAZIONALE COLTIVATORI DIRETTI, on. *Bonomi* e avv. *Censi*;

FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI FERRARA, dott. *Tostani* e rag. *Querzoli*;

C.G.I.L., sen. *Bitossi*, dott. *Romagnoli*, segretario Federbraccianti e on. *Magnani*, segretario Federbraccianti;

C.I.S.L., on. *Enrico Parri*, dott. *Formis*, segretario F.I.S.B.A., sig. *Albani* della C.I.S.L. di Ferrara;

U.I.L., sig. *Sommovigo*, sig. *Gattamorta*, segretario U.I.L.-Terra, sig. *Tissolli* della U.I.L.-Terra e sigg. *Tedeschi*, *Orlandi*, della U.I.L. di Ferrara:

per esaminare la vertenza in atto in agricoltura nella provincia di Ferrara.

Ferma rimanendo la piena validità dei contratti collettivi in corso sino alla regolare scadenza del 29 settembre 1954, e tenuto conto che gli stessi contratti sono stati regolarmente disdettati e che per il loro rinnovo le parti si incontreranno in sede sindacale a tempo opportuno, si conviene quanto appresso:

1) *Braccianti avventizi*. — Con effetto dal 1° luglio 1954, il terzo elemento di tutte le tariffe previste dal contratto collettivo di lavoro in vigore, viene aumentato del 10,40 % della paga base e contingenza delle rispettive tariffe.

Il detto aumento è comprensivo della percentuale relativa alle festività infrasettimanali, in applicazione della legge 31 marzo 1954, n. 90.

2) *Salariati fissi*. — Le parti si impegnano di rinviare la definizione di tutte le questioni in discussione ad una regolare trattativa sindacale del contratto salariati da valere per il 1954-55. Detta trattativa dovrà iniziarsi tra le parti in Ferrara previa definizione di apposito calendario, entro la terza decade del prossimo mese di agosto.

I datori di lavoro garantiscono fin d'ora un miglioramento minimo per i salariati fissi di L. 21.000 da destinare alla sistemazione dei vari istituti contrattuali per l'annata agraria 1954-55.

Ove le trattative non si concludessero entro il 30 settembre 1954, sarà esperito il tentativo di conciliazione in sede interconfederale. In caso di mancato accordo anche in tale sede, entro il 20 ottobre, su richiesta di una delle parti, il Ministero del lavoro procederà alla convocazione delle organizzazioni interessate per l'ulteriore tentativo di conciliazione.

Le parti riaffermano concordemente e senza riserve il principio che le giornate di sciopero non debbono essere retribuite.

Considerando però, che nelle campagne ferraresi, sia pure saltuariamente da parte dei lavoratori vi sono state prestazioni di lavoro e che non sarebbe possibile valutare caso per caso i corrispettivi dovuti dalle singole aziende ai singoli lavoratori, si conviene di compensare forfettariamente le prestazioni stesse nel modo seguente:

a) la retribuzione in natura relativa al periodo di sciopero sarà mantenuta inalterata ai salariati;

b) sulla parte in denaro, relativa al suddetto periodo saranno, invece, effettuate ai salariati le seguenti trattenute per ogni giornata:

salariati dai 18 ai 65 anni	L.	575
salariati dai 17 anni in poi	»	475
salariati dai 14 ai 17 anni	»	375

3) Per i contratti monda e dei « marginali » le parti si interesseranno in sede provinciale nei prossimi giorni per l'esame delle questioni relative.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 22 APRILE 1955 PER I SALARIATI ADDETTI AL BESTIAME NELLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI FERRARA

Il giorno 22 aprile 1955, in Roma, presso la sede della Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana e con l'intervento delle rispettive Organizzazioni nazionali, in applicazione dell'accordo raggiunto in pari data al Ministero del lavoro e della previdenza sociale sotto la presidenza del Sottosegretario di Stato on. *Vittorio Pugliese,*

fra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal suo presidente *Fiorini* geom. *Nino* e dai sigg.: *Barion* rag. *Vito, Raddi Quintilio, Mattioli Tonino, Landi Agostino,* rispettivamente presidente delle sezioni proprietari conduttori, affittuari conduttori, proprietari coltivatori diretti e affittuari coltivatori diretti, assistiti dal direttore della Associazione stessa dott. *Amos Bacchelli* e dal sig. *Giuseppe Travasoni*;

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo presidente *Tostani* dott. *Gino* e dai signori *Bigoni* ing. *Dialma, Chiorboli Giovanni,* assistiti dal direttore della Federazione stessa rag. *Silvio Querzoli* e dal sig. *Delfino Dalpasso*;

l'Associazione Provinciale Piccoli Imprenditori Agricoli, rappresentata dai sigg.: *Bastia Rolando* e *Caselli* rag. *Rino,*

e

la Federazione Provinciale Braccianti, Salariati Agricoli e Maestranze Qualificate e Specializzate, rappresentata dai sigg.: *Caleffi Giuseppe, Montanari Federico, Bagnolati Luigi, Ardizzoni Probo,* assistiti dal sig. *Galletti Romeo,* segretario della Camera Confederale del Lavoro;

l'Unione Provinciale Braccianti della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (C.I.S.L.), rappresentata dai signori: *Albani Gian-Mario* e *Buzzola Ernesto,*

si conviene e si stipula il presente Contratto collettivo di lavoro che regola i rapporti intercorrenti tra i datori di lavoro ed i salariati addetti al bestiame nelle aziende agricole della provincia di Ferrara.

Art. 1.

QUALIFICA DEI SALARIATI ADDETTI AL BESTIAME BOVINO ED EQUINO

Sono salariati fissi addetti al bestiame i lavoratori assunti con contratto annuo per lo svolgimento delle mansioni previste dal presente contratto.

Agli effetti dell'assunzione in servizio i limiti di età dei salariati addetti al bestiame vengono fissati come segue:

boaro, manzolaro, cavallaro, dai 18 ai 65 anni di età;

boarolo, manzolarino, cavallarino, dai 14 ai 65 anni di età.

Art. 2.

DEFINIZIONE DELLE FIGURE DEI SALARIATI ADDETTI AL BESTIAME BOVINO ED EQUINO

Boaro. — Per boaro si intende la persona addetta alla custodia, al governo e all'uso del bestiame bovino da lavoro, da latte, da carne e da allevamento, responsabile del buon andamento del servizio.

Boarolo. — Il boarolo coadiuva il boaro nelle sue mansioni ed è alle dirette dipendenze di questi.

Manzolaro. — Per manzolaro si intende la persona addetta alla custodia ed al governo del bestiame bovino prevalentemente da allevamento, responsabile del buon andamento del servizio.

Manzolarino. — Il manzolarino coadiuva il manzolaro nelle sue mansioni ed è alle dirette dipendenze di questi.

Cavallaro. — Per cavallaro s'intende la persona addetta alla custodia, al governo, all'addestramento, all'uso ed allevamento dei cavalli, responsabile del buon andamento del servizio.

Cavallarino. — Il cavallarino coadiuva il cavallaro nelle sue mansioni ed è alle dirette dipendenze di questi.

I salariati suddetti, oltre ad eseguire a regola d'arte tutti i lavori relativi alle mansioni ed alle disposizioni loro impartite dal datore di lavoro, sono tenuti a collaborare con lo stesso per l'ordine, la disciplina e la pulizia della corte del fondo in cui essi hanno dimora.

Art. 3.

ASSUNZIONE E CONTRATTO INDIVIDUALE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

All'atto dell'assunzione, tra il datore di lavoro ed il salariato, dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge.

Art. 4.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E SUA RISOLUZIONE

Il contratto individuale decorre normalmente dal 29 settembre (San Michele).

La durata iniziale del contratto individuale di lavoro dei salariati fissi è fissata in un biennio in base alla legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno 4 mesi prima della scadenza stessa e cioè entro il 31 maggio mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro, controfirmata dalle parti.

Le risoluzioni del contratto potranno avvenire inoltre per abbandono del servizio, per licenziamento in tronco, per morte del salariato o per malattia prolungata oltre i 120 giorni, semprechè il salariato non abbia la possibilità di farsi sostituire da un membro della sua famiglia di gradimento del conduttore.

In caso di abbandono del servizio o di licenziamento in tronco l'abitazione, adiacenze ed orto, dovranno essere lasciate libere da persone e cose entro 30 giorni.

In caso di morte, o prolungata malattia oltre i 120 giorni, la casa, le adiacenze e l'orto dovranno essere lasciati liberi al prossimo San Michele (29 settembre).

Art. 5.

MANSIONI E RESPONSABILITÀ DEL BOARO E BOAROLO

Le responsabilità e le mansioni del boaro e boarolo sono le seguenti e dovranno essere eseguite in conformità delle disposizioni impartite dal datore di lavoro o da chi per esso:

a) Custodia, governo del bestiame (comprese tutte le cure igienico-sanitarie necessarie), pulizia della stalla, preparazione e somministrazione del mangime, sistemazione della lettiera e abbeveramento degli animali; il tutto non meno di due volte al giorno.

Sistemare quotidianamente la concimaia.

L'alimentazione del bestiame nel periodo caldo e cioè normalmente dal 15 maggio al 15 settembre verrà eseguita tre volte al giorno.

Si dovrà in tutti in casi curare la massima economia dei mangimi e seguire metodi razionali nella somministrazione degli stessi.

Per il fabbisogno quotidiano della stalla il boaro od il boarolo dovranno provvedere il mangime e la lettiera prelevandoli dal fienile, tettoia, silos o dai cumuli in corte e, per le foraggiate, verdi, mediante la falciatura, carico, rastrellatura, trasporto e scarico di foraggi e mangimi in genere, con la esclusione della sola falciatura delle strenne, fossi e rivoli di cui però dovranno pur sempre fare la raccolta per il fabbisogno giornaliero.

Pascolare il bestiame dove, quando e come verrà indicato dal conduttore.

Quando le vasche delle polpe, situate nell'ambito della corte, vengono a trovarsi in particolari condizioni di disagio sia per la distanza della stalla sia per la transitabilità del terreno, il datore di lavoro fornirà il mezzo per il trasporto delle polpe necessario al fabbisogno giornaliero.

Evitare i casi di timpanite dovuti all'incuria della foraggiata o per difetto di sorveglianza al pascolo.

Sorvegliare diuturnamente le vacche nell'imminenza e durante il parto e sorvegliare i calori delle stesse curandone la copertura.

Evitare di maltrattare il bestiame e che incorra in infortuni.

Avvertire immediatamente il datore di lavoro o, in caso di urgenza, direttamente il veterinario non appena un animale si ammali o sia sofferente per una ragione qualsiasi, provvedendo e somministrando le medicine, curandoli e medicandoli secondo le prescrizioni del veterinario.

Mungere eventualmente una vacca per conto del datore di lavoro e suoi rappresentanti.

Curare la pulizia, la disposizione, il ricovero e la buona conservazione delle macchine, degli attrezzi e degli utensili loro affidati.

Evitare che gli animali loro affidati in qualsiasi circostanza danneggino i prodotti e i piantamenti della azienda e dei confinanti.

Pulire la corte.

b) Compiere tutti i lavori di aratura, di erpicatura, di semina, di rullatura, di trasporto dei prodotti e materiali da costruzione i quali saranno ricevuti in carro. di traini in genere e di traini di macchine agricole anche in azione nonchè tutti gli altri lavori e trasporti inerenti all'azienda richiesti dal datore di lavoro.

Detti lavori dovranno essere eseguiti su di una superficie di 25 ettari oppure su di una superficie di ettari 36 se il boaro e il boarolo sono esonerati nei lavori di aratura per 2/3 dell'arativo e di ettari 40 invece se gli stessi sono esonerati da detti lavori per la totalità dell'arativo fermo in tutti i casi a loro carico i lavori complementari di aratura (chiusura delle volte).

Qualora i lavori di cui al precedente comma siano richiesti per superfici superiori rispettivamente ai 25, 36 e 40 ettari, competeranno i corrispondenti compensi per ogni ettaro eccedente ai limiti suddetti previsti dall'art. 20 da dividersi proporzionalmente tra boaro e boarolo.

Nei confronti delle aziende che hanno più boarie e scuderie con cavalli da lavoro, i lavori sui 25, 36 e 40 ettari di superficie dovranno essere fatti cumulativamente nell'ambito della tenuta o reparto su di una superficie totale corrispondente al numero delle boarie e scuderie.

c) Nei periodi di maggior lavoro uno dei salariati dovrà essere esonerato nel pomeriggio dai lavori di campagna quando il numero dei capi bovini rimasti nella stalla superi la metà del carico ed in tal caso dovrà provvedere per le foraggiate verdi come al 5° capoverso della lettera *a*) del presente articolo anche se entrambi i salariati sono stati occupati per l'intera mattinata in altri lavori fuori stalla.

S'intende che il boaro e il boarolo sono esonerati dal lavoro di falciatura quando nell'intera giornata sono stati entrambi assorbiti da lavori di campagna.

Il boaro deve sorvegliare per la migliore sistemazione dei foraggi e mangimi in genere che vengono posti in fienile e sottotetto durante il periodo della fienagione.

Quando il foraggio e mangimi in genere siano situati all'aperto ed il datore di lavoro richieda la sistemazione totale o parziale dei cumuli sul fienile o sottoportico dello stesso per un quantitativo superiore al carro, il boaro ed il boarolo avranno l'obbligo di riceverli su carro provvedendo successivamente alla loro sistemazione. In tal caso il datore di lavoro metterà a disposizione un operaio per il carico e lo scarico.

Qualora invece la sistemazione sia richiesta per l'accumulo sotto tettoia distaccata dal fienile, il boaro ed il boarolo sono solamente tenuti a ricevere il foraggio e mangimi su carro.

d) Se ad un boaro e boarolo viene affidata una stalla ridotta o saranno assunti in un fondo di superficie inferiore a ettari 18, oltre a tutti gli obblighi precedenti, essi potranno concordare con il datore di lavoro di essere impiegati, nelle ore disponibili, in lavori agricoli non inerenti alla stalla.

e) Salvo che non sia stato diversamente convenuto per i casi di cui al comma precedente, il boaro ed il boarolo non possono essere comandati ad effettuare lavori in favore di terze persone o comunque non interessanti l'azienda dalla quale dipendono.

Qualora su richiesta del conduttore i salariati vi aderiscano essi hanno diritto ad un compenso da convenirsi fra le parti in relazione alla natura ed entità del lavoro.

f) Quando la stalla è affidata ad un solo salariato a questi compete la qualifica di boaro ed egli ha tutte le mansioni e responsabilità previste nel presente articolo per il boaro ed il boarolo.

Qualora il salariato sia esonerato dalle mansioni ed obblighi previsti dalla lettera *b*) del presente articolo egli, oltre a quanto previsto dalla lettera *a*) e *c*) dello stesso, senza eccezioni alcuna per lo sfalcio delle erbe, dovrà provvedere a quanto segue:

1) far trovare il bestiame pronto ed attaccato per la sua consegna a chi comandato come boaro da terzo od altro salariato, in conformità degli ordini ricevuti dal datore di lavoro;

2) riprendere in consegna l'attacco a lavoro ultimato e negli intervalli di lavoro, assicurandosi che l'attacco stesso (bestiame, attrezzi e macchine) non abbia sofferto o subito danni; nel caso di danni dovrà farli rilevare al conducente e dovrà avvertire tempestivamente il datore di lavoro o suo rappresentante;

3) effettuare la mungitura delle vacche facenti parte del carico di bestiame, uniformandosi in ciò a quanto stabilito dall'art. 6 del presente contratto;

4) dovrà prestarsi col bestiame per piccoli servizi nell'ambito della corte in caso di urgenti necessità.

g) Quando la stalla è affidata ad un solo salariato addetto ad una stazione di monta taurina gli compete la qualifica di boaro e questi dovrà provvedere alla custodia, governo ed uso dei tori sia per la monta pubblica che privata, diretta o per fecondazione artificiale ed ha le mansioni e responsabilità previste dalle lettere *a*) e *c*) del presente articolo.

Dovrà inoltre eseguire le prestazioni e cure disposte dal datore di lavoro o dal veterinario e, in mancanza di disposizioni, quelle volute da una buona tecnica.

Art. 6.

MANSIONI DEL PERSONALE ADDETTO ALLA STALLA PER BOVINI ESCLUSIVAMENTE DESTINATI ALLA PRODUZIONE DEL LATTE

Oltre a compiere tutti i lavori ed adempiere a tutti gli obblighi e mansioni menzionate alla lettera *a*) ed ai capoversi 3°, 4°, 5°, della lettera *c*) dell'art. 5, dovranno eseguire i seguenti lavori:

accurata mungitura nelle ore stabilite dal datore di lavoro o chi per esso e consegna del latte;

conservazione e pulizia scrupolosa dei recipienti che servono per la mungitura e trasporto del latte;

eventuale allattamento artificiale dei vitelli con poppatoio od altro sistema indicato dal datore di lavoro;

confezione dei pastoni e somministrazione dei mangimi concentrati;

preparazione delle razioni bilanciate;

prestare tutte le attenzioni e cure che richiede il bestiame loro affidato;

attenersi al regolamento di stalla per le norme della mungitura.

Art. 7.

MANSIONI DEL MANZOLARO E DEL MANZOLARINO

Il manzolaro ed il manzolarino hanno tutti i doveri e le mansioni del boaro di cui alla lettera *a*) dei capoversi 3°, 4°, 5°, della lettera *c*) dell'art. 5.

Art. 8.

MANSIONI E RESPONSABILITÀ DEL CAVALLARO E DEL CAVALLARINO CON CAVALLI DA LAVORO

Il cavallaro ed il cavallarino hanno tutti gli obblighi e le mansioni previste per il boaro e boarolo dall'art. 5.

Art. 9.

MANSIONI DEL CAVALLARO E DEL CAVALLARINO ADDETTI A CAVALLI D'ALLEVAMENTO

Il cavallaro e cavallarino addetti all'allevamento dei cavalli hanno tutti gli obblighi e le mansioni previste per il manzolaro ed il manzolarino.

Art. 10.

ANIMALI AFFIDATI AL PERSONALE DI STALLA

Gli animali affidati al personale di stalla, nel numero previsto dal presente articolo, possono essere bovini ed equini di qualsiasi razza, sesso, età e qualità per produzione di lavoro, latte, carne ed allevamento in stabulazione anche promiscua.

a) *Stalla per bovini da lavoro con due salariati* (*boaro e boarolo spesa intera*).

Il numero dei bovini affidati al personale di stalla sarà il seguente:

n. 18 capi di cui 14 da lavoro e 4 da guazzo quando il boarolo ha un'età inferiore ai 17 anni;

n. 20 capi di cui 16 da lavoro e 4 da guazzo quando il boarolo sia di età superiore ai 17 anni (tiro tipico ferrarese servente il versuro di Ha. 27,50);

n. 24 capi di cui 20 da lavoro e 4 da guazzo quando il boarolo percepisce lo stesso salario del boaro.

Stalla per bovini da lavoro con un solo salariato (*mezza spesa*).

n. 12 capi di cui 10 da lavoro e 2 da guazzo quando per la stalla sia assunto il solo boaro con tutte le mansioni e responsabilità previste dall'art. 5 per boaro e boarolo.

Stalla per bovini da lavoro con un salriato (Boaro) col solo servizio di stalla (cioè esonerato dall'uso diretto del bestiame per i lavori di campagna e di fuori azienda).

n. 16 capi di cui 14 da lavoro e 2 da guazzo, oppure 18 capi di cui 12 da lavoro e 6 da guazzo, quando il boaro viene esonerato dall'uso diretto del bestiame per i lavori di campagna e fuori azienda come previsto dalla lettera *f)* dell'art. 5.

Per tutte le suddette stalle il toro ed i poppanti non costituiscono sopranumero e per essi e per il maggior numero prescritto di bestiame, saranno corrisposti i compensi di cui all'art. 20 da dividere proporzionatamente fra il personale di stalla.

b) *Stalla per bovini esclusivamente da latte.*

I bovini affidati al personale di stalla saranno nel numero seguente di capi in latte:

boaro: capi 10;

boarolo con lo stesso salario del boaro: capi 10;

boarolo di età superiore ai 17 anni: capi 8;

boarolo di età inferiore ai 17 anni: capi 6.

c) *Stalla ridotta per bovini da lavoro, da latte e da carne (come previsto alla lettera* e) *dell'art.* 5).

I bovini affidati al boaro e boarolo saranno di numero non superiore a 14 capi adulti quando la stalla serva una superficie superiore ai 18 ettari, saranno, invece, in numero normale, quando la superficie non superi i 18 ettari.

Per il toro, i poppanti e per il maggior numero di capi varranno tutte le norme di cui alla lettera *a)* del presente articolo, ultimo capoverso.

d) *Stalla per tori, per uso di monta diretta e per fecondazione artificiale pubblica o privata.*

I tori affidati al boaro saranno in numero di 4 capi adulti.

Per il soprannumero, limitato ad un capo adulto od a due da allevamento, saranno corrisposti i compensi di cui all'art. 20.

e) *Manzoleria.*

I bovini affidati al personale di stalla saranno nel seguente numero di capi di età dallo slattamento ai 30 mesi:

manzolaro: capi 20;

manzolarino con salario uguale a quello del manzolaro: capi 20;

manzolarino di età superiore ai 17 anni: capi 17;

manzolarino di età inferiore ai 17 anni: capi 14.

Non possono far parte del suddetto carico le manze che siano state coperte.

f) *Bovini in sopranumero.*

I bovini in sopranumero — se non diversamente previsto dal presente contratto — non potranno essere più di due capi adulti per ogni stalla.

g) *Aumento capi bestiame.*

Il numero di capi bestiame bovino da affidarsi al personale di stalla previsto dal presente articolo, sarà aumentato di un capo per le stalle dotate di abbeveratoi automatici, senza diritto ad alcun compenso.

h) *Scuderia.*

I cavalli da lavoro e da servizio affidati al personale di scuderia saranno nel numero seguente:

cavallaro: 6 capi adulti;

cavallarino con il salario uguale a quello del cavallaro: 6 capi adulti;

cavallarino di età superiore ai 17 anni: 5 capi adulti oppure 7 puledri;

cavallarino di età inferiore ai 17 anni: 4 capi adulti oppure 6 puledri.

Nell'eventualità di accordo per sopranumero di capi, dovranno essere disposti i compensi previsti dall'art. 20.

Al personale di scuderia adibito ad un vero e proprio allevamento equino, sarà affidato il seguente numero di puledri:

cavallaro: n. 20;

cavallarino con salario uguale a quello del cavallaro: capi 20;

cavallarino di età superiore ai 17 anni: n. 17;

cavallarino di età inferiore ai 17 anni: n. 14.

I puledri in sopranumero non potranno superare i 4 capi per il cavallaro ed i 2 capi per ogni cavallarino, sempre con diritto ai compensi previsti all'art. 20.

Nel caso che l'allevamento equino sia fatto col sistema semibrado il numero dei puledri affidati al solo cavallaro potrà arrivare a 30 e a 45 se affidati al cavallaro ed al cavallarino.

Art. 11.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 12.

ORARIO DI LAVORO

Fermo restando l'obbligo da parte dei salariati addetti al bestiame di eseguire tutte le mansioni previste dal presente contratto, considerato il carattere discontinuo delle prestazioni nel rapporto annuale, il carico affidato e le mansioni che i salariati sono chiamati a svolgere rappresentano l'orario medio giornaliero di otto ore di effettivo lavoro, eccezione fatta per quei salariati che, in conseguenza delle rispettive mansioni, nei periodi di più intensi lavori aziendali sono chiamati a compiere prestazioni superiori che implicano in parte un orario straordinario.

Per tali periodi, a compenso del lavoro straordinario suddetto, sarà corrisposta una maggiorazione sul salario in denaro nella misura prevista dall'art. 20.

Art. 13.

NORME DISCIPLINARI

Il salariato dovrà curare con diligenza e tempestività il disbrigo del lavoro e delle mansioni affidategli ed eseguire gli ordini che gli verranno impartiti in merito.

Tra datore di lavoro, suoi rappresentanti e gli operai della azienda, debbono essere mantenuti reciproci rapporti corretti e rispettosi.

Le inadempienze da parte del salariato alle disposizioni ricevute, l'ubbriachezza in servizio, il fumare quando può essere pericoloso, il maltrattamento degli animali, dovranno essere scrupolosamente evitati.

Nel caso che intervengano gravi motivi possono essere adottate sanzioni disciplinari fino al licenziamento in tronco. S'intende per gravi motivi il furto, le vie di fatto ed azioni rilevanti a danno del conduttore o suoi rappresentanti ed a danno dei compagni di lavoro e del buon andamento dell'azienda.

Nei confronti dell'applicazione di provvedimenti disciplinari, il salariato ha diritto di impugnativa ricorrendo entro 8 giorni dalla notifica verbale o scritta del provvedimento alla propria organizzazione che dovrà segnalare la cosa alla organizzazione alla quale appartiene il datore di lavoro e con essa svolgere il tentativo di conciliazione entro i susseguenti 15 giorni.

Art. 14.

LIBRETTO CONTABILE

Il datore di lavoro dovrà consegnare a ciascun salariato il libretto contabile con l'indicazione di quanto gli è stato consegnato.

All'atto della consegna ed alla compilazione dell'inventario il salariato potrà essere assistito da un rappresentante della propria Organizzazione o da altra persona di sua fiducia.

Sul libretto contabile oltre alla qualifica del lavoratore, saranno registrate le corresponsioni e le trattenute eseguite in dipendenza del rapporto di lavoro con le indicazioni delle relative causali.

Art. 15.

INTERRUZIONE DEL SERVIZIO PER CAUSA DI FORZA MAGGIORE

Qualora per incendio, per trasferimento di bestiame, per variazione di sistema di conduzione o per altra causa di forza maggiore venga meno lo scopo del rapporto di lavoro, il contratto rimane risolto.

In questo caso è però riconosciuto il diritto al salariato di continuare il contratto stesso ad ogni effetto, fino al San Michele più prossimo, purchè sia disposto a prestare la sua opera nell'ambito dell'Azienda.

Art. 16.

USO DI MEZZI AZIENDALI A FAVORE DEI SALARIATI

I salariati avranno diritto all'uso gratuito del bestiame e del mezzo di trasporto per recarsi al molino e per procurarsi acqua da bere per i bisogni della famiglia.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero nell'ospedale o casa di cura, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 17.

TRAPASSO DI AZIENDA - DISSESTO O FALLIMENTO

Il trapassó di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

I salariati verranno assunti dall'entrante e, qualora non vengano occupati nella stalla, dovranno prestare la propria opera in lavori di campagna dove verrà loro indicato nell'ambito della tenuta.

Nel caso di trapasso di conduzione che non avvenga nelle epoche consuetudinarie, il conduttore entrante dovrà avere cura che la liquidazione dei diritti acquisiti dai salariati venga effettuata dall'uscente in difetto di che, l'entrante, assumerà gli obblighi dell'uscente.

Nel caso di dissesto o fallimento, i salariati dovranno agire direttamente nei confronti del debitore quali creditori privilegiati, sotto pena di perdita di ogni loro diritto.

Art. 18.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per obblighi di leva ed il richiamo alle armi non risolvono ma sospendono i rapporti di lavoro, con diritto del lavoratore alla conservazione del posto.

Il chiamato alle armi per obblighi di leva, al momento di lasciare il lavoro ha diritto alla liquidazione di ogni spettanza maturata e, qualora sia capo famiglia, conserverà l'uso gratuito della casa, dell'orto e degli annessi fino al termine dell'annata agraria.

Il salariato fisso chiamato alle armi per obblighi di leva verrà riconosciuto il periodo trascorso nel servizio militare come anzianità di lavoro, solo ed in quanto all'atto della presentazione alle armi abbia prestato un biennio di effettivo lavoro presso l'azienda e si presenti per la ripresa del lavoro nell'azienda stessa entro 30 giorni dall'invio in congedo.

Il richiamato alle armi, invece, oltre alla conservazione del posto, godrà, per tutto il periodo di permanenza alle armi, dell'uso della casa, dell'orto e degli annessi.

Il periodo di richiamo alle armi dovrà essere computato agli effetti dell'anzianità di lavoro nell'azienda.

Art. 19.

PERMESSI STRAORDINARI

A tutti i salariati, allorquando contraggono matrimonio, si concederà un permesso straordinario di sette giorni durante i quali il lavoratore sarà considerato a tutti gli effetti in servizio.

I salariati hanno altresì diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Art. 20.

SALARI IN DENARO - RETRIBUZIONI VARIE
SALARIO IN NATURA

	SALARIO		
	Paga base	Contingenza	Totale
Salario in denaro corrispondente da un dodicesimo del salario annuo:	—	—	—
a) boaro manzolaro cavallaro dai 18 ai 65 anni di età	6.360	11.420	17.780
b) boarolo manzolarino cavallarino dai 17 ai 65 anni di età	5.400	9.585	14.985
c) boarolo manzolarino cavallarino dai 14 ai 17 anni di età	4.440	8.025	12.465
Retribuzioni varie:			
a) Compensi previsti dall'articolo 10:			
Bovini adulti (al mese)	350	450	800
Tori (al mese)	800	1.200	2.000
Equini adulti (al mese)	400	600	1.000
Vitelli slattati e manzi fino ai 30 mesi (al mese)	260	390	650
Torelli da allevamento della stalla da tori di età fino a 16-18 mesi di età (al mese)	320	480	800
Puledri fino a due anni di età (al mese)	200	300	500
b) Compensi sussidiari in dipendenza delle mansioni:			
Per ogni vitello slattato o venduto al kg.	2,80	4,20	7
Per ogni puledro poppante, fino allo slattamento (al mese)	100	150	250
Al boaro per ogni vacca ingravidata della propria stalla	52	78	130
Per assistenza parto	98	102	200
Al boaro che ha in custodia il toro (escluso il boaro addetto alla stalla da tori) per ogni vacca ingravidata	50	75	125
Al cavallaro che ha in custodia lo stallone, per ogni cavalla ingravidata (non della propria stalla)	140	210	350
Al cavallaro per ogni cavalla ingravidata (della propria stalla)	120	180	300
Al boaro ed al boarolo che conducono il bestiame al mercato e rimangono impegnati oltre la mezza giornata, vitto a loro carico	240	360	600
Al boaro e cavallaro, per viaggi che si protraggono giustificatamente oltre le 12 ore, vitto a loro carico	240	360	600
Al cavallaro o boaro che in dipendenza del servizio debbono anche pernottare fuori residenza, vitto e alloggio a loro carico	480	720	1.200
Per superficie eccedente agli ettari 25-36-40, per ogni ettaro e per anno, da dividersi fra il personale di stalla in ragione dei singoli salari	260	390	650
Per lavoro straordinario previsto dall'art. 12 da corrispondersi alla chiusura dei conti annuali, salvo il diritto del salariato di avere la liquidazione di un terzo per ognuno dei mesi di Luglio, Agosto e Settembre:			
1) boaro e boarolo, cavallaro e cavallarino che hanno l'obbligo dell'uso del bestiame per lavori aziendali e di fuori azienda (sempre inerenti all'azienda), in ragione di anno:			
boaro	3.600	5.400	9.000
boarolo oltre 17 anni	1.800	2.700	4.500
boarolo inferiore ai 17 anni	1.200	1.800	3.000
cavallaro	3.600	5.400	9.000
cavallarino oltre i 17 anni	1.800	2.700	4.500
cavallarino inferiore ai 17 anni	1.200	1.800	3.000
2) boaro di cui alla lettera *f*) dell'art. 5	600	900	1.500

Per la mungitura del latte consegnato all'industria od al commercio: 3% del valore del latte consegnato se si tratta di lattifere adibite anche a lavori di aratura; 2% invece se non soggette a tali lavori.

Retribuzione in natura:

Ad ogni salariato, annualmente, ad eccezione del latte, spetta quanto segue:

grano: q.li 3;

granone: q.li 2;

canapuli: q.li 10 se verdi oppure mc. 15 se bianchi. Qualora non esistano canapuli, il datore di lavoro corrisponderà legna in quantità equivalente al valore dei canapuli;

fascine: di essenza forte: se secche q.li 5; se verdi q.li 6,25. Quando le fascine siano di essenza dolce le suddette quantità saranno aumentate del 30%. Il tutto con facoltà del datore di lavoro di conguagliarle con canapuli in parità di valore qualora l'azienda non disponga di fascine.

Le suddette retribuzioni in natura potranno essere somministrate in dodicesimi.

Latte:

Al boaro, boarolo, cavallaro e cavallarino compete un litro di latte ciascuno per ogni giorno di servizio durante l'anno.

Qualora la stalla non abbia disponibili vacche in latte, ai suddetti salariati dovrà essere liquidato il compenso corrispondente alla quantità di latte non goduta al prezzo del latte alla stalla, salvo che il contuttore non abbia disposto il ritiro delle spettanze stesse nella corte di tenuta o presso altre stalle facenti parte dell'azienda.

Le parti potranno anche concordare direttamente la copertura a forfait della quantità di latte dovuta annualmente, mediante la concessione dell'utilizzazione di una vacca in latte indipendentemente dalle soste di produzione e cioè in relazione alla produzione effettiva della vacca e della complessiva quantità di latte spettante al salariato per il periodo annuale.

E' vietata nella maniera più assoluta la mungitura delle vacche nel periodo di allattamento; nei casi di infrazione saranno applicate le norme disciplinari di cui all'art. 13.

Qualora nelle manzolerie il sopranumero di bestiame sia costituito da due capi adulti per la mezza spesa (solo manzolaro) e da due capi adulti e due da guazzo per la spesa intera (manzolaro e manzolarino) l'azienda, in sostituzione del compenso in denaro per i capi in sopranumero, e per i soli giorni di permanenza di questi in stalla, dovrà corrispondere un litro di latte per salariato.

Non esistendo sopranumero o esistendovi in composizione diversa dalla suddetta, fermo l'eventuale compenso dovuto, l'azienda, semprechè ne abbia la disponibilità, è tenuta a corrispondere il litro di latte al giorno a richiesta dei salariati dietro pagamento al prezzo realizzato alla stalla.

Illuminazione stalla

Se l'illuminazione della stalla viene effettuata con lampade a petrolio, il datore di lavoro dovrà fornire ai salariati litri 20 di petrolio in ragione di anno e per ogni stalla. Qualora l'illuminazione venga effettuata invece a mezzo di energia elettrica, il consumo è a carico dell'azienda ma deve essere limitato al minimo indispensabile che, in linea di massima, è considerato in 60 kw annui.

Art. 21.

CASA - ORTO - POLLAIO - PORCILE - FORNO

I salariati avranno diritto per sè e conviventi all'uso gratuito della casa di abitazione, del pollaio, del porcile e del forno comune; godranno pure gratuitamente di un orto di mq. 500 per il boaro, cavallaro e manzolaro e di mq. 300 per il boarolo, cavallarino e manzolarino.

Qualora il concedente non metta a disposizione uno o più degli accessori suddetti, verrà direttamente concordato tre le parti il compenso sostitutivo.

L'orto dovrà essere coltivato ad ortaglie e non a prodotti coltivati nell'azienda, all'infuori dei fagioli, piselli, patate, cipolle, pomodori, ecc., che dovranno essere possibilmente di varietà diversa.

Il salariato ha l'obbligo di tenere la casa (che gli dovrà essere consegnata imbiancata di fresco), adiacenze ed orto, da buon padre di famiglia al fine di evitare deterioramenti a quanto gli è stato consegnato; del pari si deve attenere alle buone regole e suggerimenti del conduttore dell'azienda rendendosi responsabile, moralmente e materialmente, dei danni provocati.

Il salariato disdettatosi o che ha ricevuto regolare licenziamento, deve lasciare libera da persone e cose anche interposte, l'intera abitazione occupata da lui e famiglia entro il 29 settembre dello stesso anno.

Art. 22.

ALLEVAMENTO ANIMALI DI BASSA CORTE

I salariati avranno diritto di allevare, mantenendoli a proprie spese e per esclusivo uso famigliare, uno o due maiali, i quali, quando non siano chiusi nel porcile, dovranno essere legati al palo.

E' proibito l'allevamento della scrofa, salvo accordi particolari con il conduttore.

Potranno altresì allevare, sempre a proprie spese, polli e faraone per esclusivo uso famigliare, fino ad un massimo di trenta capi adulti, curando però che tali animali non abbiano a danneggiare i raccolti.

Superando il numero suddetto dovrà essere corrisposto al datore di lavoro, a titolo di parziale risarcimento danni, il 15% dell'eccedenza.

Per il rinnovo del pollaio è ammesso l'allevamento di un numero doppio di pulcini.

Qualora siano allevati anitre, tacchini, oche e conigli, il salariato, fermo sempre l'obbligo che tali animali non abbiano a recare danni ai raccolti, corrisponderà a titolo di indennizzo al datore di lavoro, il 25% degli animali stessi.

E' proibito l'allevamento dei colombi.

Art. 23.

RIPOSO SETTIMANALE - GIORNI FESTIVI FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e tutti gli altri giorni riconosciuti tali dallo Stato agli effetti civili, le festività nazionali nonchè la festa del Patrono del luogo.

Riconosciuto che per le mansioni loro attribuite e per le esigenze aziendali, i salariati non possono usufruire dell'intero riposo settimanale, nè integralmente dei giorni festivi e festività nazionali, essi hanno l'obbligo di eseguire ugualmente in detti giorni i lavori minimi indispensabili di stalla ed i datori di lavoro dovranno compensarli, per tale titolo, mediante la corresponsione annuale di una somma pari all'importo di n. 35 giornate di salario globale, con la maggiorazione del 25% prevista dal Contratto Nazionale per il lavoro festivo.

Art. 24.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa Azienda, un periodo di ferie retribuito di giorni otto e in caso di risoluzione anticipata del rapporto le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Qualora indipendentemente dalla sua volontà il salariato non usufruisca totalmente delle ferie, queste gli saranno retribuite in base al salario globale (paga base, contingenza e generi in natura)

Art. 25.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A tutti i salariati addetti al bestiame sarà corrisposta annualmente la tredicesima mensilità, in ragione di un dodicesimo del salario annuo globale (paga base, contingenza e generi in natura).

La tredicesima mensilità è frazionabile in dodicesimi per i soli casi di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso della annata.

La tredicesima mensilità va corrisposta all'atto della liquidazione dei conti annuali e comunque non oltre il 30 novembre per coloro che non cessano dal rapporto di lavoro.

Art. 26.

MALATTIE ED INFORTUNI

La malattia accertata e l'infortunio del salariato non costituiscono causa di licenziamento.

Il salariato infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni, trascorso il quale e perdurando lo stato in infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto dietro corresponsione delle indennità maturate a tale data.

Per il periodo di conservazione del posto il salariato percepirà gli indennizzi dagli Enti Assicuratori in sostituzione del salario.

Protraendosi la malattia o l'infortunio oltre i 120 giorni ed addivenendo alla risoluzione del contratto, al salariato sarà corrisposta, a titolo di particolare contributo, una somme pari a 30 giorni di salario in danaro, ferme le altre concessioni e diritti acquisiti e riconosciuti dal presente contratto.

Art. 27.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del salariato dovrà essere corrisposta, ai suoi eredi, l'indennità di licenziamento maturata e, una volta tanto, una indennità pari a 15 giorni del salario globale (paga base, contingenza e generi in natura).

Art. 28.

PREVIDENZA - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro valgono le disposizioni vigenti.

Art. 29.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto è dovuta al salariato fisso una indennità di anzianità per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto e colpa del lavoratore stesso, nella misura seguente:

a) per l'anzianità maturata al 29 settembre 1948 giorni 5 di salario in denaro per ogni anno di servizio prestato;

b) per l'anzianità maturata dopo il 30 settembre 1948 giorni 7 di salario in denaro per ogni ulteriore anno di servizio prestato;

c) per l'ulteriore anzianità maturata dopo il 30 settembre 1954 giorni 7 di salario globale (paga base, contingenza e generi in natura) per ogni ulteriore anno di servizio prestato;

d) l'anzianità massima per servizio ininterrotto è riconoscibile con decorrenza dal 1° ottobre 1922, sempre che al salariato non sia stata corrisposta una indennità relativa per un qualsiasi periodo.

La retribuzione in denaro o globale da prendere a base per la determinazione delle indennità di anzianità è quella ultima percepita dal salariato all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. Nessuna indennità è dovuta al salariato per i periodi per i quali l'indennità di anzianità sia già stata liquidata.

Decorso il 1° anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice civile.

Art. 30.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Tutti i reclami di puro carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme aziendali e verranno trattati direttamente fra datore di lavoro e salariato.

Qualora nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali per esperire il tentativo di conciliazione.

A tale fine l'Organizzazione che riceverà la denuncia della controversia, dovrà darne immediatamente comunicazione all'altra Organizzazione e, nel termine di 10 giorni da quando è sorta la controversia, dovrà essere esperita l'azione di conciliazione.

Art. 31.

GARANZIA DI OSSERVANZA DEL CONTRATTO

Le Organizzazioni contraenti si impegnano di fare applicare il presente contratto dai rispettivi associati.

Art. 32.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo ha vigore per le annate agrarie 1954-55 e 1955-56 (29 settembre 1954-29 settembre 1956) e si riterrà tacitamente rinnovato di anno in anno se non sarà disdettato da una delle parti contraenti entro il 31 maggio 1956.

Art. 33.

PUBBLICAZIONE DEL PRESENTE CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro sarà depositato presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della M. O. di Ferrara.

* * *

Con la firma del presente Contratto le parti si danno atto che i salari in danaro (paga base e contingenza) di cui al primo capoverso dell'art. 20 subiranno le variazioni in applicazione degli accordi Nazionali e Provinciali riguardanti la « Scala Mobile » e che i salari mensili suddetti sono, a tutt'oggi, così variati:

a) boaro manzolaro e cavallaro dai 18 ai 65 anni lire 17.880 al 1° dicembre 1954 e lire 17.960, dal 1° aprile 1955;

b) boarolo manzolarino e cavallarino oltre i 17 anni lire 15.085 dal 1° dicembre 1954 e lire 15.140, dal 1° aprile 1955;

c) boarolo manzolarino e cavallarino dai 14 ai 17 anni L. 12.565 al 1° dicembre 1954 e L. 12.605, dal 1° aprile 1955.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 22 SETTEMBRE 1955 PER I LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI FERRARA

Oggi, lì 22 settembre 1955, presso la sede dell'Ufficio del lavoro e M. O. di Ferrara sotto la presidenza del suo direttore dott. cav. *Ivan Bonetti,* assistito dal capo servizio sig. *Veronesi Esde,*

fra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal suo presidente geom. cav. uff. *Nino Fiorini* e dai vice presidenti comm. *Piva Edgardo, Raddi Quintilio, Mattioli Tonino e Landi Agostino,* assistiti dal direttore della Associazione stessa dott. cav. uff. *Amos Bacchelli* e dai sigg.: *Travasoni Giuseppe* e dott. *Vivarelli Wilfrido,*

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo presidente, dott. comm. *Gino Tostani,* assistito dal direttore della Federazione stessa rag. cav. uff. *Silvio Querzoli* e dal sig. *Delfino Dalpasso,*

l'Associazione Provinciale Piccoli Imprenditori Agricoli, rappresentata dal suo presidente sig. *Felice Marangoni,* assistito dal direttore della Associazione stessa rag. *Rino Caselli,*

e

la Federazione Provinciale Braccianti, Salariati Fissi e Maestranze Specializzate, rappresentata dai signori: *Caleffi Giuseppe, Finotti Leonida, Montanari Federico, Bagnolati Luigi* ed *Ardizzoni Probo,* assistita dalla Camera Confederale del Lavoro, rappresentata dai signori: *Galletti Romeo, Tortora Giuseppe, Tunioli Leonello,*

la U.I.L.-Terra Provinciale, rappresentata dai signori: *Tedeschi Franco* e *Rossi Franco,*

il Sindacato Provinciale Salariati, Braccianti e Maestranze Specializzate FISBA, rappresentato dai sigg.: *Buzzola Ernesto* e *Sarto Alfredo,* assistito dall'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, rappresentata dal sig. *Albani Gian Mario*;

allo scopo di normalizzare gli attuali rapporti nelle campagne ed operare per rendere meno aleatori i redditi di lavoro dei braccianti agricoli unendo gli sforzi dell'una e dell'altra categoria al fine di provocare interventi superiori capaci di reperire, a breve distanza di tempo, nuove fonti di lavoro indispensabili anche per determinare una completa distensione sociale, si conviene e si stipula quanto segue:

a) I sottoelencati patti che regolano i rapporti di lavoro nel settore agricolo della provincia di Ferrara, sono prorogati senza modifiche a tutta l'annata agraria 1956-1957:

1) Contratto collettivo di lavoro per i braccianti agricoli avventizi della provincia di Ferrara, stipulato in data 11 luglio 1951 ed integrato dall'Accordo di Roma stipulato in data 30 giugno 1954;

2) Capitolato provinciale di compartecipazione, stipulato in data 22 giugno 1950, nonchè Accordo integrativo stipulato in data 14 febbraio 1953, limitatamente a quanto concerne il rapporto di compartecipazione;

3) Contratti provinciali delle maestranze specializzate addette ai lavori di officina e per il personale meccanico addetto alla trebbiatura, motoaratura e lavori di cinghia.

b) Per quanto riguarda l'imponibile di mano d'opera le parti non sono d'accordo circa la possibile coesistenza di imponibile obbligatorio che non sia giustificato esclusivamente da ragioni tecniche-economiche e sussidio di disoccupazione, tuttavia, pur riconfermandosi da parte dei rappresentanti dei datori di lavoro l'eccessiva onerosità dell'imponibile e preso atto del comunicato del Consiglio dei Ministri in base al quale il nuovo onere addossato al settore agricolo, per l'estensione dell'assicurazione obbligatoria per la disoccupazione involontaria ai lavoratori agricoli, sarà compensato con la riduzione di altri oneri attualmente gravanti sul medesimo settore, senza pregiudizio alcuno per l'avvenire, si conviene che l'Accordo per l'imponibile di mano d'opera, concluso in data 7 novembre 1949, viene prorogato a tutta l'annata agraria 1956-1957.

c) I rappresentanti delle Organizzazioni firmatarie si impegnano di intervenire nei confronti dei rispettivi associati per l'osservanza delle clausole dei Contratti sopra ricordati.

d) Ogni eventuale divergenza o controversia che insorgesse in ordine alla interpretazione ed applicazione dei presenti accordi, dovrà seguire la normale prassi per il tentativo di amichevole componimento.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
Sullo

ACCORDO COLLETTIVO 31 LUGLIO 1957 PER I SALARIATI ADDETTI AL BESTIAME NELLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI FERRARA

Il giorno 31 luglio 1957, presso la Prefettura di Ferrara, sotto la presidenza dell'ecc. il Prefetto, dottor *Paolo Bellisario*, assistito dal dott. *Ivan Bonetti*, direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della M. O. di Ferrara,

fra

l'Associazione Provinciale Agricoltori,

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti,

l'Associazione Provinciale Coltivatori Diretti,

la Federalione Autonoma Produttori Agricoli (F.A. P.A.),

e

la Federazione Provinciale Braccianti, Salariati Agricoli e Maestranze qualificate e specializzate,

l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.),

la Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.);

si conviene e si stipula quanto segue:

Il Contratto collettivo di lavoro per i salariati addetti al bestiame nelle aziende agricole della provincia di Ferrara, stipulato in Roma il 22 aprile 1955, viene prorogato fino alla fine dell'annata agraria 1958-1959 (29 settembre 1959) con le seguenti modifiche ed aggiunte:

Art. 20.

RETRIBUZIONI VARIE

Aumento del 25 % su tutte le voci ed esclusione del compenso per la mungitura.

Art. 20.

RETRIBUZIONI IN NATURA

Il salariato ha facoltà di chiedere la conversione in denaro del quantitativo stabilito in fascine e canapuli.

Il relativo valore sarà desunto dal prezzo di mercato in base ai « listini dei prezzi all'ingrosso » della Camera di commercio di Ferrara, dei mesi di agosto e settembre.

Art. 20.

LATTE

Al boaro, boarolo, cavallaro e cavallarino compete un litro e mezzo di latte ciascuno per ogni giorno di servizio durante l'anno.

Viene riconosciuta, quale concessione ex-novo l'assegnazione di un litro giornaliero di latte ai manzolari ed ai manzolarini.

Art. 23.

RIPOSO SETTIMANALE - GIORNI FESTIVI FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Le giornate di riposo compensativo vengono elevate da 35 a 40 di salario globale.

Art. 29.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

La indennità di anzianità viene fissata in giorni 7 di salario globale senza distinzione di periodi.

Il presente Accordo ha valore a cominciare dall'annata agraria 1956-57.

* * *

Allegato

RETRIBUZIONI VARIE

In base agli accordi suddetti la « retribuzioni varie » di cui all'art. 20 risultano le seguenti:

a) *Compensi previsti dall'art.* 10:

bovini adulti, al mese	L.	1.000 —
tori, al mese	»	2.500 —
equini adulti, al mese	»	1.250 —
vitelli slattati e manzi fino ai 30 mesi, al mese	»	812,50
torelli da allevamento della stalla da tori di età fino a 16-18 mesi di età al mese	»	1.000 —
puledri fino a due anni di età, al mese	»	625 —

b) *Compensi sussidiari in dipendenza delle mansioni*:

per ogni vitello slattato o venduto, al kg.	»	8,75
per ogni puledro poppante, fino allo slattamento, al mese	»	312,50
al boaro, per ogni vacca ingravidata della propria stalla	»	162,50
per assistenza parto	»	250 —
al boaro che ha in custodia il toro (escluso il boaro addetto alla stalla da tori), per ogni vacca ingravidata	»	156,25
al cavallaro che ha in custodia lo stallone, per ogni cavalla non della propria stalla ingravidata	»	437,50
al cavallaro per ogni cavalla della propria stalla ingravidata	»	375 —

al boaro ed al boarolo che conducono il bestiame al mercato e rimangono impegnati oltre la mezza giornata, vitto a loro carico	L.	750 —
al boaro e cavallaro, per viaggi che si protraggono giustificatamente oltre le 12 ore, vitto a loro carico	»	750 —
al cavallaro o boaro che in dipendenza del servizio debbono anche pernottare fuori residenza, vitto e alloggio a loro carico	»	1.500 —
per superficie eccedente agli ettari 25-36-40, per ogni ettaro e per anno, da dividersi fra il personale di stalla in ragione dei singoli salari	»	812,50
per lavoro straordinario previsto dall'art. 12, da corrispondersi alla chiusura dei conti annuali, salvo il diritto del salariato di avere la liquidazione in ragione di un terzo per ognuno dei mesi di luglio, agosto e settembre:		
1) boaro e boarolo, cavallaro e cavallarino che hanno l'obbligo dell'uso del bestiame per lavori aziendali e di fuori azienda, ma sempre inerenti all'azienda, in ragione di anno:		
boaro	»	11.250 —
boarolo oltre i 17 anni	»	5.625 —
boarolo inferiore ai 17 anni	»	3.750 —
cavallaro	L.	11.250 —
cavallaro oltre i 17 anni	»	5.625 —
cavallarino inferiore ai 17 anni	»	3.750 —
2) boaro di cui alla lettera *f)* dell'articolo 5	»	1.875 —

Per mungitura del latte consegnato all'industria od al commercio: 3 % del valore del latte consegnato, se si tratta di lattifere adibite anche a lavori di aratura; 2 %, invece, se non soggette a tali lavori.

LATTE

I conguagli, spettanti ai salariati in conformità dell'accordo raggiunto, saranno effettuati in occasione della chiusura dei conti annuali.

Allo scopo di evitare il pagamento in denaro riguardante l'aumento convenuto per la quantità giornaliera di latte, si ritiene utile che le aziende, come già avvertite, provvedano, per questo scorcio di tempo che ci separa dalla fine dell'annata agraria in corso, a corrispondere in natura l'aumento concordato.

A tale riguardo si tenga presente che nei confronti del manzolaro e manzolarino il litro di latte giornaliero concesso non annulla quanto precisato nel contratto collettivo per il soprannumero di capi adulti nelle manzolerie, pertanto, in tali casi, il compenso per soprannumero resta fissato in un litro di latte giornaliero che dovrà essere corrisposto in aggiunta al litro convenuto quale concessione ex-novo.

Visti l'accordo e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 29 GIUGNO 1958 PER I LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI FERRARA

Oggi 29 giugno 1958, presso la Prefettura di Ferrara, sotto la presidenza dell'eccellenza il Prefetto dottor *Paolo Bellisario,* assistito dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro dott. *Ivan Bonetti* e dal capo servizio sig. *Veronesi Esde,*

fra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI, rappresentata dal suo presidente geom. *Nino Fiorini* e dai signori: comm. *Edgardo Piva,* cav. *Quintilio Raddi,* dott. *Giancarlo Cavazzini, Agostino Landi, Gavioli Gaetano,* assistiti dal direttore della Associazione stessa, dott. cav. uff. *Amos Bacchelli* e dal sig. *Giuseppe Travasoni;*

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo presidente dott. comm. *Gino Tostani,* assistito dal direttore della Federazione stessa rag. cav. uff. *Silvio Querzoli* e dal sig. cav. *Delfino Dal Passo,*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI SALARIATI FISSI E MAESTRANZE SPECIALIZZATE, rappresentata dai signori: *Stefanini Radames* e *Montanari Federico,* assistiti dalla Camera Confederale del Lavoro, rappresentata dal sig. *Galletti Romeo;*

la U.I.L. - TERRA PROVINCIALE, rappresentata dal signor *Conato Tranquillo,* assistito dalla Camera Sindacale Provinciale, rappresentata dai sigg.: *Rossi Franco* e *Tedeschi Franco;*

il SINDACATO PROVINCIALE SALARIATI, BRACCIANTI E MAESTRANZE SPECIALIZZATE FISBA, rappresentato dal sig. *Ferri Antonio,* assistito dalla CISL (Unione Sindacale Provinciale), rappresentata dal sig. *Bracchi Lino,*

allo scopo di normalizzare gli attuali rapporti nelle campagne ed operare per rendere meno aleatori i redditi di lavoro dei braccianti agricoli unendo gli sforzi dell'una e dell'altra categoria al fine di provocare interventi superiori con emanazione di provvedimenti, a breve istanza di tempo, atti a mitigare la sottoccupazione del bracciantato ed indispensabili per determinare una completa distensione sociale, si conviene e si stipula quanto segue:

COMPARTECIPAZIONE

Per le annate agrarie 1957-58 e 1958-59 e cioè fino al 29 settembre 1959 il rapporto di compartecipazione è disciplinato dalle norme contenute nel Capitolato di compartecipazione per la provincia di Ferrara, stipulato il 22 giugno 1950 con successive modifiche ed integrazioni e disdettato nei termini dall'Associazione agricoltori e dalla Federazione provinciale coltivatori diretti.

Le Organizzazioni dei datori di lavoro, Associazione provinciale agricoltori e Federazione provinciale coltivatori diretti, dichiarano formalmente fin d'ora che alla scadenza suddetta non potrà avere luogo la validità automatica del Capitolato di compartecipazione ed in particolare l'obbligatorietà della cessione dei terreni a compartecipazione. Le Organizzazioni dei lavoratori riconoscono la necessità, per l'annata agraria successiva, che venga elaborato un nuovo Capitolato che lo adegui alle esigenze di carattere tecnico, produttivo, economico e di lavoro.

Le parti, allo scopo di adeguare tale contratto alle nuove esigenze di cui sopra, si impegnano ad incontrarsi con inizio dal 10 gennaio 1959, per esaminare a fondo il rapporto di compartecipazione, tenuto conto della situazione determinatasi o che si determinerà in seguito all'incremento della meccanizzazione, della necessità di contenere i costi di produzione e delle esigenze di lavoro dei lavoratori agricoli.

Ove entro il termine massimo del 30 giugno 1959, non fosse raggiunto l'accordo, le parti chiederanno congiuntamente l'intervento delle Organizzazioni nazionali e del Ministero del lavoro, per tentare di superare le difficoltà incontrate e concordare la nuova disciplina del contratto di compartecipazione.

Le parti, infine, chiedono concordemente l'intervento del Governo per un approfondito esame della situazione agricola nella provincia di Ferrara e per l'adozione di adeguati provvedimenti atti a risolvere il problema della disoccupazione del bracciantato.

(*Omissis*)

CONTRATTO DI BRACCIANTATO

Da discutersi, con l'adesione fin d'ora ad una nuova regolamentazione dei lavori a frutteto e revisione in aumento delle tariffe orarie riferite ai lavoratori dei frutteti, nella misura massima oscillante dal 6 al 10 per cento delle tariffe in vigore.

Per le tariffe di bracciantato, passaggio di cinque voci a gruppi superiori.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 13 MAGGIO 1959 PER I LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI FERRARA

Oggi 13 maggio 1959, presso la Prefettura di Ferrara, sotto la presidenza dell'eccellenza il Prefetto, dott. *Paolo Bellisario,* assistito dall'avv. *Ubaldo Foresio* del Ministero del lavoro e dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro, dott. *Ivan Bonetti,* e dal capo servizio sig. *Esde Veronesi,*

fra

l'Associazione Provinciale degli Agricoltori, rappresentata dal suo presidente geom. comm. *Nino Fiorini* e dai sigg.: comm. *Edgardo Piva,* cav. *Quintilio Raddi,* dott. *Giancarlo Cavazzini, Landi Agostino* e *Gavioli Gaetano,* assistiti dal direttore dell'Associazione stessa, dott. cav. uff. *Amos Bacchelli,*

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo presidente dott. geom. *Gino Tostani* e dal vice-presidente, prof. *Mauro Zanotti,* assistiti dal direttore della Federazione stessa, rag. cav. uff. *Silvio Querzoli* e dal sig. cav. *Delfino Dalpasso;*

e

la Federazione Provinciale Braccianti salariati fissi e Maestranze specializzate, rappresentata dai sigg.: *Stefanini Radames* e *Montanari Federico,* assistiti dalla Camera Confederale del Lavoro, rappresentata dal sig. *Galetti Romeo;*

la U.I.L.-Terra Provinciale, rappresentata dal signor *Conato Tranquillo,* assistito dalla Camera Sindacale Provinciale, rappresentata dai sigg.: *Tedeschi Franco* e *Rossi Franco;*

il Sindacato Provinciale Salariati, Braccianti e Maestranze specializzate FISBA, rappresentato dal sig. *Ferri Antonio,* assistito dalla C.I.S.L. Unione Sindacale Provinciale, rappresentata dal sig. *Bracchi Lino,*

nel preciso intento di porre fine al grave disagio delle aziende agricole e dei lavoratori a far ritornare nelle campagne quella tranquillità che è premessa indispensabile per il regolare svolgimento del processo produttivo, mentre riaffermano la piena validità dell'accordo 29 giugno 1958, convengono e stipulano quanto appresso:

COMPARTECIPAZIONE

Premesso che le necessità derivanti dall'inserimento dell'agricoltura italiana nel Mercato Comune Europeo impongono una revisione degli ordinamenti aziendali e tenuto conto che le esigenze sociali sono tali da richiedere un concreto intervento da parte del Governo onde realizzare quanto forma oggetto dell'accordo del 29 giugno 1958, si conviene la proroga dell'accordo per la compartecipazione per il triennio 1959-1962 e cioè fino al 29 settembre 1962.

(*Omissis*)

CONTRATTO DI BRACCIANTATO E SALARIATI FISSI

I contratti collettivi provinciali di lavoro per i braccianti agricoli e per i salariati fissi addetti al bestiame, disdettati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sono prorogati a tutto il 29 settembre 1962, convenendo quanto segue con decorrenza dal 30 settembre 1959:

a) aumento del 4% di tutte le tariffe e salari in denaro comprese quelle riferite alle mastranze addette ai frutteti;

b) dall'annata agraria 1959-60 è ammesso il libero uso della falciatrice anche nei primi tagli dei foraggi.

Le parti si impegnano di applicare e rispettare scrupolosamente quanto sopra convenuto e di intervenire nei confronti dei rispettivi associati negli eventuali casi di inadempienza, convenendo fin d'ora che nessuna eccezione può essere mossa per l'attuazione delle operazioni colturali nei confronti dello stato di fatto delle singole colture concesse a compartecipazione e che debbono essere portate a compimento nel rispetto dell'accordo in vigore disciplinante il rapporto di compartecipazione stessa.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
Sullo

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 8 SETTEMBRE 1954 PER LE MAESTRANZE SPECIALIZZATE ADDETTE ALLE OFFICINE DELLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI FERRARA

Oggi 8 settembre 1954, in Ferrara, presso la sede dell'Ufficio provinciale del lavoro e della Massima Occupazione e sotto la presidenza dello stesso,

fra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI DI FERRARA, da una parte,

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI FISSI E MAESTRANZE SPECIALIZZATE DELLA CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI FERRARA,

la C.I.S.L.-TERRA

e

la U.I.L.-TERRA della provincia di Ferrara, dall'altra,

è stato stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per le maestranze specializzate addette alle officine delle aziende agricole della provincia di Ferrara.

Art. 1.

DEFINIZIONE CATEGORIE

Gli operai addetti alle officine annesse alle aziende agricole, fanno parte degli operai marginali dell'agricoltura, sono assunti a tempo indeterminato e vengono classificati nelle seguenti categorie:

operai specializzati
operai qualificati
manovali specializzati
manovali comuni
apprendisti dai 16 ai 18 anni
apprendisti sotto i 16 anni.

Operai specializzati

Si intendono gli operai che compiono lavori richiedenti una speciale competenza pratica conseguente a tirocinio o preparazione tecnico-pratica.

A titolo di esempio sono da assegnare a questa categoria i tornitori, gli aggiustatori, attrezzisti, i fucinatori non a stampo, i saldatori elettrici e ad ossigeno di pezzi complessi di macchina, gli operai capaci di ripassare e serrare un motore a scoppio.

Operai qualificati

Si intendono gli operai che eseguono lavori per i quali si richiede una comune specifica capacità pratica di mestiere.

A titolo di esempio sono da assegnare a questa categoria i fabbri, i falegnami, i fucinatori a stampo, i limitatori per pezzi non finiti e comunque non a calibro, i saldatori all'arco.

Manovali specializzati

Si intendono coloro che eseguono lavori per i quali non occorre aver compiuto un periodo di apprendistato, ma solo un breve periodo di pratica, oppure adibiti a servizi per i quali non occorre particolare conoscenza e pratica, come ad esempio, battimazza, filettatori di bulloneria, limatori di sgrosso o addetti ai lavori gravosi.

Manovali comuni

Si intendono coloro che eseguono lavori di pulizia, trasporti a mano oppure aiutino operai che eseguono lavorazioni.

Per il riconoscimento delle qualifiche di operaio specializzato e qualificato, l'azienda può richiedere che l'operaio sia sottoposto ad una prova pratica presso la Scuola tecnico-industriale di Ferrara o presso altro Ente designato di comune accordo.

Art. 2.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione della mano d'opera deve essere fatta per il tramite degli Uffici statali di collocamento secondo le norme di legge vigenti, fermo il diritto della richiesta nominativa per gli operai specializzati e qualificati.

Art. 3.

CONSEGNA ATTREZZI E MACCHINE

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna ed ha preciso obbligo di conservare in buono stato le macchine, gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato. L'operaio risponderà delle perdite e dei danni eventuali agli oggetti che siano a lui imputabili e il loro ammontare verrà trattenuto ratealmente sulla mercede, salvo ed impregiudicati i provvedimenti disciplinari.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO E MAGGIORAZIONI

La durata normale del lavoro è fissata in:

ore 7 per i mesi di novembre, dicembre e gennaio;

ore 8 per i mesi di marzo, aprile, maggio, giugno, ottobre e febbraio;

ore 9 per i mesi di luglio, agosto e settembre.

Il personale di officina non può rifiutarsi, salvo giustificati motivi, di compiere lavoro straordinario, festivo e notturno che sarà compensato con le seguenti percentuali di maggiorazione sulle retribuzioni globali di fatto:

lavoro straordinario	20%
lavoro notturno	20%
lavoro festivo	40%

Art. 5.

RETRIBUZIONE

Le retribuzioni orarie globali sono le seguenti:

operaio specializzato	L.	148 —
operaio qualificato	»	132 —
manovale specializzato	»	125 -
manovale comune	»	117 —
apprendista dai 16 ai 18 anni	»	93 —
apprendista fino ai 16 anni	»	70 —

Con decorrenza dal 1° ottobre 1954, a tali retribuzioni si aggiungeranno le variazioni di contingenza in aumento o in diminuzione nella stessa misura verificatasi in conformità dell'accordo nazionale di scala mobile per i salari agricoli, stipulato in Roma il 24 settembre 1952 e conseguenti accordi provinciali.

Le variazioni suddette verranno attribuite come segue:

operaio specializzato

variazione riconosciuta per il 5° gruppo dei lavori particolari, pesanti e speciali;

operaio qualificato

variazione del 3° gruppo dei lavori particolari, pesanti e speciali;

manovale specializzato

variazione del 2° gruppo dei lavori particolari, pesanti e speciali;

manovale comune

variazione del 1° gruppo di lavori particolari, pesanti e speciali;

apprendista dai 16 ai 18 anni

variazione riconosciuta per i lavori ordinari;

apprendista fino ai 16 anni

60% delle variazioni riconosciute per i lavori ordinari.

Art. 6.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA

In luogo dei compensi specifici per ferie, gratifica natalizia, festività nazionali, festività infrasettimanali, indennità di licenziamento, ecc., oltre alle tariffe orarie di cui all'articolo precedente, dovrà essere corrisposta una « indennità sostitutiva » sulla quale però non operano le percentuali di aumento per eventuale lavoro straordinario, festivo e lavoro notturno.

L'indennità in parola è fissata nella misura del 17% da applicarsi alle suddette tariffe orarie.

A puro titolo di liberalità l'indennità sostitutiva verrà modificata come segue nei confronti degli operai che hanno familiari a carico:

a) operai che hanno un familiare a carico, con diritto agli assegni familiari, 19%;

b) operai che hanno due persone a carico, con diritto agli assegni familiari, 22%;

c) operai che hanno più di due persone a carico, con diritto agli assegni familiari, 24%.

Art. 7.

LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il licenziamento o le dimissioni dell'operaio, che abbia prestato ininterrotto servizio per almeno tre mesi, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di quattro giorni.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini predetti di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Art. 8.

PREVIDENZA E ASSISTENZA

La previdenza e l'assistenza, nonchè gli assegni familiari degli operai oggetto del presente contratto, restano disciplinati dalle norme in atto per i lavoratori marginali dell'agricoltura.

Per l'assicurazione contro gli infortuni, le aziende dovranno attenersi alle norme di legge provvedende per l'accensione delle rispettive polizze.

Art. 9.

VALIDITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto entra in vigore il 1° settembre 1954 per la durata di un anno. Si intenderà prorogato di anno in anno se non verrà disdettato, mediante lettera raccomandata, da una delle parti contraenti, tre mesi prima della sua scadenza.

Le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio che continueranno ad essere mantenute *ad personam.*

Dichiarazione a verbale.

Le parti stipulando il presente contratto non hanno inteso pregiudicare eventuali diverse classificazioni dei *lavoratori dipendenti dalle officine* annesse alle aziende agricole della provincia di Ferrara, riservandosi le stesse, di proporre nelle sedi competenti la questione relativa all'inquadramento e alla loro posizione assicurativa, previdenziale ed assistenziale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 28 SETTEMBRE 1959
PER LE MAESTRANZE SPECIALIZZATE ADDETTE ALLE OFFICINE DELLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI FERRARA

Oggi 28 settembre 1959, in Ferrara presso la sede dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione e sotto la presidenza dello stesso,

fra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, da una parte,

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE BRACCIANTI E SALARIATI FISSI E MAESTRANZE SPECIALIZZATE,
la U.I.L.-TERRA

e

la C.I.S.L.-TERRA, della provincia di Ferara, dall'altra,
viene concordato quanto segue:

a) Il Contratto collettivo di lavoro da valere per le maestranze agricole specializzate addette alle officine delle aziende agricole della provincia di Ferrara, stipulato in data 8 settembre 1954, viene confermato e dichiarato prorogato per tutta la annata agraria 1959-60, nonchè per le annate successive, salvo disdetta prevista dall'art. 9 del contratto stesso;

b) Le retribuzioni orarie globali da corrispondersi agli operai oggetto del contratto collettivo su richiamato, con decorrenza dal 1° ottobre 1959, sono le seguenti:

operai specializzati	L.	181,65
operai qualificati	»	163,95
manovali specializzati	»	155,90
manovali comuni	»	147 —
apprendisti dai 16 ai 18 anni	»	122 —
apprendisti fino ai 16 anni	»	87,20

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1177.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Venezia.

Relazione al Presidente della Repubblica in merito al decreto legislativo recante norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Venezia.

Signor Presidente,

l'unito decreto legislativo, che mi onoro di sottoporLe, *in attuazione delle leggi 14 luglio 1959, n. 741 e 1° ottobre 1960,* n. 1027, disciplina il trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Venezia.

Nel contesto degli accordi e dei contratti collettivi allegati al decreto in parola è previsto che le controversie eventualmente insorgenti nell'applicazione ed interpretazione dei medesimi dovranno essere demandate alle organizzazioni sindacali competenti per territorio, per il tentativo di amichevole componimento.

Ad evitare dubbi interpretativi, deve ritenersi che l'esperimento del tentativo di conciliazione delle controversie da parte delle Organizzazioni sindacali non preclude in alcun modo alle parti stipulanti la facoltà di adire l'Autorità giudiziaria ordinaria.

Il Ministro: SULLO

Roma, addì 2 gennaio 1962

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visti, per la provincia di Venezia:

— l'accordo collettivo 7 giugno 1954, relativo alla *forfettizzazione dei compensi per le ricorrenze festive* per gli avventizi, accordati, obbligati e salariati fissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori e l'Unione Sindacale Provinciale Settore Terra della C.I.S.L. ; al quale ha aderito, in data 15 settembre 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

— il contratto collettivo 16 giugno 1959, e relativa tabella, per i lavoratori agricoli avventizi;

— il contratto collettivo 16 giugno 1959, e relativa tabella, per i lavoratori agricoli accordati;

— il contratto collettivo 16 giugno 1959, e relative tabelle, per i salariati fissi dell'agricoltura;

stipulati tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori e l'Unione Sindacale Provinciale, la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Italiana del Lavoro; ai quali ha aderito, in data 12 ottobre 1959, l'Unione Provinciale C.I.S.N.A.L. ;

— il contratto collettivo 19 luglio 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura, stipulato tra l'Unione Agricoltori e la C.I.S.L.-Terra, la Federterra C.I.S.L. -, l'Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 13 e n. 41 della provincia di Venezia, rispettivamente in data 30 aprile 1961 e 26 luglio 1961, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Venezia:

— l'accordo collettivo 7 giugno 1954, relativo alla forfettizzazione dei compensi per le ricorrenze festive per gli avventizi, accordati, obbligati e salariati fissi;

— il contratto collettivo 16 giugno 1959, relativo ai lavoratori agricoli avventizi;

— il contratto collettivo 16 giugno 1959, relativo ai lavoratori agricoli accordati;

— il contratto collettivo 16 giugno 1959, relativo ai salariati fissi dell'agricoltura;

— il contratto collettivo 19 luglio 1960, relativo ai salariati fissi dell'agricoltura;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo e dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nell'accordo e nei contratti di cui al primo comma, dipendenti dalle imprese agricole della provincia di Venezia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *luglio* 1962

Atti del Governo, registro n. 156, *foglio n.* 39. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 7 GIUGNO 1954, RELATIVO ALLA FORFETTIZZAZIONE DEI COMPENSI PER LE RICORRENZE FESTIVE PER GLI AVVENTIZI, ACCORDATI, OBBLIGATI E SALARIATI FISSI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

Il giorno 7 giugno 1954 in Venezia

tra

l'Unione tra gli Agricoltori della Provincia di Venezia, rappresentata dal suo Presidente sig. *Donato Donati*;

e

l'Unione Sindacale Provinciale Settore Terra della C.I.S.L. di Venezia, rappresentata dal suo Segretario sig. *Giuseppe Negrini*;

Vista la legge 31 marzo 1954 n. 90 che estende il trattamento economico previsto per le Festività nazionali anche alle ricorrenze festive fissate dalla legge 27 maggio 1949 n. 260;

Allo scopo di semplificarne, mediante forfetizzazione, l'applicazione;

convengono

1) *Lavoratori avventizi*: i compensi spettanti a queste categorie in base alla predetta legge, vengono fissati mediante maggiorazione nella misura del 5% da applicarsi sulla paga base e contingenza di cui usufruiscono i lavoratori stessi.

Pertanto detta percentuale di maggiorazione viene aggiunta al terzo elemento (6%) applicato sulle tariffe complessive paga base e contingenza che risulterà così dell'11% (composta del 6% + 5% ed in totale 11%).

2) *Lavoratori accordati e obbligati*: i compensi stessi spettanti a queste categorie vengono fissati in base alla predetta legge mediante maggiorazione del 5% da applicarsi sulla paga base e contingenza di cui usufruiscono i lavoratori stessi.

3) *Salariati fissi*: considerato che queste categorie godono di retribuzione fissa mensile; che i salariati addetti al bestiame debbono, anche durante le ricorrenze festive, eseguire sia pure limitatamente le loro mansioni, si stabilisce:

a) salariati addetti al bestiame: a compenso forfetizzato delle prestazioni limitate da essi compiute nelle ricorrenze festive (infrasettimanali) verranno corrisposte agli stessi a fine d'anno n. 6 giornate di salario medio; detta corresponsione non compete o viene diminuita proporzionalmente nel caso in cui in tutte od in parte delle suddette ricorrenze i salariati non prestino la loro opera;

b) salariati non addetti al bestiame: ai lavoratori di queste categorie che lavorino durante le ricorrenze festive, spetteranno le ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorate della percentuale per lavoro festivo.

4) Il presente accordo decorrerà per tutte le categorie di lavoratori dal 3 maggio 1954 e scadrà alle epoche di decadenza dei Contratti collettivi provinciali di lavoro delle rispettive categorie.

5) *Clausola transitoria*: — Per i salariati fissi il trattamento annuo previsto in 6 giornate, per la corrente annata agraria, verrà applicato nella misura di 3 giornate dato il numero di ricorrenze festive da compensare dalla data di entrata in vigore della legge 31 marzo 1954 n. 90 al 10 novembre 1954.

6) Per effetto del presente Accordo le tariffe orarie risultano le seguenti:

Avventizi uomini:	
dai 18 ai 65 anni	L. 120,50
dai 17 ai 18 anni	» 96,50
dai 16 ai 17 anni	» 93 —
dai 15 ai 16 anni	» 72,50
dai 14 ai 15 anni	» 60,50
Avventizi donne:	
dai 17 ai 55 anni	L. 84,50
dai 16 ai 17 anni	» 76 —
dai 15 ai 16 anni	» 66,50
dai 14 ai 15 anni	» 60,50
Artieri avventizi:	
Artieri specializzati dai 18 ai 65 anni	L. 180 —
Artieri ausiliari dai 18 ai 65 anni	» 152,50
Accordati:	
dai 18 ai 65 anni	L. 106 —
dai 16 ai 18 anni	» 82,50
Obbligati:	
dai 18 ai 65 anni	L. 83 —
dai 16 ai 18 anni	» 64 —

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
Sullo

CONTRATTO COLLETTIVO 16 GIUGNO 1959, PER I LAVORATORI AVVENTIZI DIPENDENTI DALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

Il giorno 16 giugno 1959 in Venezia, presso la Sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Venezia, rappresentata dal suo Presidente comm. *Donato Donati,* assistito dal Direttore dott. *Domenico Bellocchio*

e

l'Unione Sindacale Provinciale di Venezia, rappresentata dal suo Segretario Generale on.le *Nerino Cavallari* e per il Settore Terra dal Segretario sig. *Bruno Agnolin;*

la Camera Confederale del Lavoro di Venezia, rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Giuseppe Golinelli* e per la Federbraccianti Provinciale dal Segretario sig. *Giuliano Ghisini;*

l'Unione Italiana del Lavoro di Venezia, rappresentata dal suo Segretario Generale dott. *Francesco Emiliani* e per il Settore Terra dal Segretario sig. *Vincenzo Bortoluzzi;*

è stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i lavoratori Avventizi dipendenti da aziende agricole della provincia di Venezia:

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo fissa le norme regolanti i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro agricolo ed i braccianti avventizi della provincia di Venezia.

Art. 2.

DEFINIZIONE BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli d'ambo i sessi assunti a giornata, senza vincolo di durata, anche se per alcuni giorni, o per la esecuzione di determinati lavori, retribuiti con paga oraria corrisposta al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Essi sono addetti ai lavori di carattere ordinario, straordinario, accessorio o speciale delle aziende agricole.

Art. 3.

ARTIERI DI AZIENDA

Sono quei lavoratori prevalentemente addetti ai lavori di riparazione e di manutenzione ordinaria di attrezzi e macchine agricole, di carri e veicoli in genere, di fabbricati e manufatti, oppure a lavori di conservazione e trasformazione dei prodotti aziendali.

Si considerano specializzati quegli artieri di particolare capacità professionale che esplicano soltanto o prevalentemente la propria attività in lavori di falegname, fabbro, di meccanico, di muratore, di bottaio, di carradore, di casaro, di mugnaio, ecc. ed ausiliari, quelli che coadiuvano gli specializzati ovvero eseguono lavori propri della categoria non richiedenti particolare specializzazione.

Art. 4.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei lavoratori avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 5.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia. teria.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età.

Art. 6

LIBRETTO DI LAVORO

Ogni lavoratore dovrà essere munito dell'apposito libretto sindacale di lavoro concordato tra le Organizzazioni contraenti sul quale verranno registrate, a cura del datore di lavoro e semprechè gli venga esibito, le varie corresponsioni e le eventuali trattenute a qualunque titolo fatte, con la relativa causale.

Il lavoratore è tenuto a presentare il proprio libretto sindacale di lavoro ad ogni periodo di paga ed ogni qualvolta il datore di lavoro glielo richieda per le necessarie registrazioni, da apporvi in sua presenza che faranno fede ad ogni effetto.

Art. 7.

LIMITAZIONE DEL LAVORO FEMMINILE

Le donne non possono per nessun motivo venire adibite ai seguenti lavori:

a) lavori di vangatura in genere su terreno vergine, lavori richiedenti la rottura delle zolle con mazza, escavo di fossi e scoline per le sistemazioni fondiarie e agrarie;

b) irrorazione delle piante in genere con pompe a zaino e azionamento dei pomponi;

c) facchinaggio in genere per prodotti e merci inerenti colture varie;

d) guida dei trattori e tenuta dell'aratro;

e) infilatura degli aghi nel pressapaglia.

Nei casi eccezionali in cui le donne vengano adibite ai lavori di cui sopra verranno retribuite con la tariffa globale prevista per gli uomini dai 18 ai 65 anni.

Art. 8.

Per la corresponsione dell'indennità caropane ai lavoratori che ne hanno diritto, valgono le norme di Legge.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario giornaliero di lavoro, per i vari mesi dell'anno, è il seguente:

Gennaio	ore 6
Febbraio	» 7
Marzo	» 8
Aprile	» 8
Maggio	» 8
Giugno	» 9
Luglio	» 9
Agosto	» 9
Settembre	» 8
Ottobre	» 8
Novembre	» 7
Dicembre	» 6

L'orario di lavoro ha inizio all'atto della presentazione del lavoratore sul posto di lavoro precedentemente indicato e fine sullo stesso nell'ora indicata dal datore di lavoro.

Il lavoratore deve presentarsi col ferro battuto e con tutti gli utensili in piena efficienza.

L'inizio e la fine del lavoro nonchè i periodi intermedi di riposo, saranno stabiliti secondo le consuetudini; tuttavia il datore di lavoro potrà spostarli o fissarli in misura diversa, anche per diverse squadre e categorie di lavoratori, secondo le comprovate esigenze tecniche del lavoro, possibilmente in accordo con i vari lavoratori.

Agli addetti alla falciatura sarà concesso di praticare successive battute di ferro nel limite di tempo strettamente necessario per tale operazione, in via normale non oltre la mezza ora complessiva.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da una ora dopo l'Ave Maria e sino all'alba;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato e di cui all'articolo seguente.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 (due) ore giornaliere o le 12 settimanali, salvo il caso di inderogabili necessità nel quale la sua mancata esecuzione pregiudichi il raccolto.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	25 %
lavoro festivo	35 %
lavoro notturno	50 %

qualora non cada in regolari turni periodici di durata non inferiore ai giorni tre.

Le maggiorazioni da applicarsi sulla retribuzione (paga e contingenza) per il lavoro notturno festivo, saranno del 55 % e del 40 % per il lavoro straordinario festivo.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) il primo dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della Festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile Anniversario della Liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio Festa del Lavoro;
9) il 2 giugno Anniversario della Fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno Ss. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;

12) il 1° novembre Ognissanti;
13) il 4 novembre giorno dell'Unità Nazionale;
14) l'8 dicembre giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 dicembre giorno di Natale;
16) il 26 dicembre S. Stefano;
17) Festa del Patrono del luogo;
18) la Festa del Patrono della Diocesi dove si svolge il lavoro.

Art. 12.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

Ai fini della capacità lavorativa e della retribuzione, i lavoratori avventizi, uomini, donne e ragazzi, vengono classificati come segue:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti	100 %
dai 17 ai 18 anni compiuti	80 %
dai 16 ai 17 anni compiuti	77 %
dai 15 ai 16 anni compiuti	60 %
dai 14 ai 15 anni compiuti	50 %

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti	70 %
dai 16 ai 17 anni compiuti	63 %
dai 15 ai 16 anni compiuti	55 %
dai 14 ai 15 anni compiuti	50 %

I Mutilati e gli Invalidi di Guerra, ai fini della retribuzione, sono considerati come lavoratori fisicamente idonei.

Art. 13.

RETRIBUZIONI DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono:

la paga base;

l'indennità di contingenza.

Al lavoratore compete inoltre una indennità, in luogo delle festività nazionali ed infrasettimanali, nonchè di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio, perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo. Tale indennità, che verrà corrisposta mediante una maggiorazione del 12,75 % sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Art. 14.

TARIFFE ORARIE

Il trattamento economico delle varie categorie di lavoratori avventizi è quello previsto nell'accordo provinciale di scala mobile stipulato il 30 settembre 1952, modificato dall'accordo 16 giugno 1959, che fa parte integrante del presente contratto collettivo.

Art. 15.

INDENNITÀ DI MALARIA

Nelle zone dei Comuni sottoelencati, che ai sensi delle vigenti disposizioni sono tuttora dichiarate malariche, i datori di lavoro corrisponderanno ai dipendenti braccianti avventizi — a titolo di indennità fissa di malaria — per i mesi di aprile e ottobre — la somma di lire 2,50 all'ora in aggiunta alla normale retribuzione:

Campagna Lupia, Caorle — (escluso il centro abitato e la spiaggia) —, Cavarzere, Chioggia, Cona, Concordia Sagittaria, Eraclea, Musile di Piave, S. Michele al Tagliamento, Quarto d'Altino, S. Stino di Livenza.

Troveranno automatica applicazione i provvedimenti ufficiali delle componenti Autorità che dovessero apportare variazioni ai territori sopra elencati.

Art. 16.

ATTREZZI DI LAVORO

I lavoratori sono tenuti a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Tutti i lavoratori hanno il preciso obbligo di conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto è stato loro affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni a lui imputabili il cui ammontare verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 17.

LAVORI SPECIALI

Si considerano lavori speciali, e come tali vengono compensati con le maggiorazioni a fianco segnate, i seguenti:

Scasso a vanga e piccone	20 %
Irrorazione con pompe a zaino	20 %
Abbattimento piante, segatura e spaccatura tronchi, zocche e scavo zocche	20 %
Spargimento a mano della calciocianamide, al q.le	L. 18,50
Guida trattori (esclusi gli artieri), all'ora	» 18,50
Guida trattori (esclusi gli artieri) sola aratura all'ora	» 26 —

Lavori di escavo fossi per quella parte che si svolge in effettiva presenza di acqua	20 %
Innesto della vite e innesto delle piante da da frutto, all'ora	L. 30 —
Potatura piante da frutto (esclusa la potatura della vite)	20 %
Imboccatori addetti a trebbiatrici a motore per trebbiatura colza, ravizzone, seme medica e trifoglio, all'ora	L. 38,50

Art. 18.

MIETITREBBIATURA DEI CEREALI

Alle operazioni di mietitrebbiatura dei cereali, i datori di lavoro potranno procedere col sistema della tariffa oraria, della meanda e del cottimo.

Eventuali altri sistemi potranno essere liberamente concordati con i lavoratori dipendenti.

Alla mietitrebbiatura saranno adibiti i lavoratori agricoli preferibilmente della categoria « uomini » (dai 18 ai 65 anni). Quando vi sia mano d'opera agricola maschile sufficiente, le donne potranno essere escluse dalla mietitura ma non dalla trebbiatura.

Per la mietitrebbiatura del frumento, oltre alla tariffa oraria normale, verranno corrisposti ad ogni lavoratore addetto kg. 2 di frumento all'ora con le discriminazioni di uso per età e per sesso.

Per la mietitrebbiattura dei cereali, al personale addetto sarà corrisposto in sovrappiù di mercede, come da consuetudine, il vino buono e sano in ragione di litri uno al giorno per gli uomini di unità lavorativa piena e di mezzo litro al giorno per gli altri.

Art. 19.

MEANDA

Quando si procede alla mietitrebbiatura del grano col sistema della meanda la materia resta disciplinata dalle norme seguenti:

Sono a carico dei prestatori d'opera tutti i lavori dal taglio del grano alla legatura dei mannelli, alla composizione dei covoni o crocette e relativo trattamento nel campo di taglio o su quello adiacente, alla eventuale formazione delle biche, al carico e scarico dal campo alla trebia, all'assestamento della pula e della paglia in pagliaio, al facchinaggio per il trasporto del grano sull'aia, alle operazioni di essicazione, alla messa e prima sistemazione in granaio o all'insaccatura a peso uniforme e carico su carro per consegna immediata, agli imboccatori e agli addetti al pressapaglia.

Sono a carico del datore di lavoro i mezzi ed il personale per il trasporto dei covoni dal campo alla trebbia e del grano dalla trebbia alla corte ove trovasi il granaio, i fuochisti, i macchinisti, i motoristi e il personale specializzata di macchina.

Per ogni ettaro di terreno mietitrebbiato il datore di lavoro corrisponderà 20 litri di vino buono, sano e mercantile in sovrappiù di mercede come da consuetudine.

I legacci e le tele saranno forniti a cura e spese delle aziende.

La percentuale da corrispondersi ai meandini è del 22 più 5 eguale a 27 per cento con detrazione del 2 per cento quando il datore di lavoro metta a disposizione dei meandini le falciatrici o mietitrici e i relativi traini, del 4 per cento quando il concedente immetta la mietilega ed il relativo traino.

La compagnia dei meandini dovrà essere formata da effettivi lavoratori della terra di normale capacità lavorativa con preferenza e precedenza agli abituali lavoratori dell'azienda.

Il datore di lavoro ha diritto di respingere quei lavoratori che non siano agricoli o non diano affidamento di sapere eseguire con normale diligenza e capacità le operazioni di mietitrebbiatura.

Il caso di necessità il datore di lavoro potrà staccare lavoratori dalla compagnia di meanda nel numero strettamente necessario e sufficiente per eseguire secondo le tariffe contrattuali altri lavori campestri di cui si presentasse la necessità.

Il pagamento di tali lavori verrà fatto al capo meandino e l'importo verrà conferito per il riparto alla compagnia di meanda.

Il capo meandino è responsabile della disciplina dei meandini e della diligente esecuzione di tutte le operazioni principali ed accessorie inerenti la meanda.

Art. 20.

SPIGOLATURA

In relazione alle consuetudini vigenti nella provincia, ai lavoratori agricoli, con precedenza a quelli dipendenti dell'azienda, sarà concesso di effettuare la spigolatura del frumento per la quale i conduttori dei fondi fisseranno i giorni e le ore in cui dovrà essere effettuata, una volta sgombrato il terreno dai covoni.

Gli addetti alla spigolatura non dovranno arrecare danni.

Il raccolto della spigolatura resta a totale beneficio degli spigolatori.

Art. 21.

COTTIMO

Nei lavori a cottimo le relative tariffe dovranno essere concordate in modo che al lavoratore laborioso, di normale capacità lavorativa, sia consentito di conseguire un guadagno non inferiore al 20 per cento oltre la paga globale; il contratto relativo sarà fatto direttamente tra il conduttore o il suo rappresentante nell'azienda ed il lavoratore o i lavoratori interessati.

Quando la liquidazione dei cottimi sia fatta a scadenze superiori alla quindicina saranno corrisposti adeguati acconti settimanali.

Art. 22.

COMPARTECIPAZIONE

Nella eventuale assegnazione di terreni in compartecipazione, la precedenza e la preferenza sarà data al persoanle abituale di azienda in ragione anche alla capacità lavorativa delle rispettive famiglie, alle condizioni previste dal Capitolato Provinciale di Compartecipazione.

Art 23.

FACCHINAGGI E TRASPORTI

I trasporti ed i movimenti dei prodotti e delle merci della azienda o destinati all'azienda, sono riservati alla stessa; i lavoratori adibiti saranno retribuiti col sistema del cottimo, quando la durata delle necessarie operazioni superi la mezza giornata di lavoro.

Il cottimo verrà concordato direttamente tra il datore di lavoro ed il lavoratore o i lavoratori interessati.

Art. 24.

TRASFERTE

A tutti i lavoratori comandati fuori azienda in accompagnamento del bestiame per carreggi, o per altri servizi ordinati dal datore di lavoro, è dovuto il rimborso delle spese di vitto e alloggio per sè e per gli animali e delle spese vive incontrate per l'azienda.

Art. 25.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, valgono le norme di legge.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 26.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e per le donne che allattano si applicano le disposizioni di legge.

Art. 27.

NORME DISCIPLINARI

Tutti i lavoratori nei rapporti attinenti il servizio dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta e dai rispettivi capi immediati; essi dovranno pertanto attenersi agli ordini ricevuti ed eseguire con diligenza e solerzia il lavoro assegnato.

Art. 28.

SANZIONI DISCIPLINARI

Il presente Contratto di lavoro verrà eseguito in buona fede e con puntualità e correttezza tanto dagli agricoltori che dai lavoratori.

I rapporti tra i lavoratori ed i datori di lavoro, o chi per essi, devono essere improntati a reciproca fiducia e rispetto e tali da assicurare l'ordine e la disciplina nelle aziende.

A questo scopo, salvo ogni diritto sancito dalle leggi, ogni infrazione disciplinare potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) multa fino ad un massimo di due ore di paga per il lavoratore che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza, per ritardi, interruzioni o abbandono del lavoro senza giustificato motivo, per lievi danni — dovuti a negligenza — ai beni dell'azienda;

2) multa pari all'importo di una giornata di lavoro e sospensione dal lavoro per un egual periodo, nei casi di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui al comma precedente.

Gli importi delle multe e trattenute che non rappresentino risarcimento di danni saranno devoluti a beneficio della Cassa Mutua Malattia per i lavoratori agricoli.

Art. 29.

NOTIFICA DELLE SANZIONI E RICORSI

La notifica dei provvedimenti disciplinari verrà fatta entro due giorni dalla avvenuta comunicazione con apposita annotazione sul libretto sindacale di lavoro — ove il lavoratore ne sia provvisto e lo esibisca — in caso di multa o di sospensione.

Qualora il dipendente rifiuti di consegnare il libretto, tale rifiuto sarà considerato come mancanza punibile prevista al n. 1 dell'articolo precedente; in questo caso il datore di lavoro notificherà il provvedimento con lettera raccomandata.

Contro le sanzioni disciplinari intimate, che diventano provvisoriamente esecutive, il lavoratore colpito ha diritto di ricorso alla propria organizzazione entro 15 giorni dalla registrazione sul libretto sindacale di lavoro o dalla notifica.

Passato tale termine senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Art. 30.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata — previa denuncia — alle organizzazioni sindacali competenti per territorio per il tentativo di amichevole componimento.

L'organizzazione che riceverà la denuncia, curerà il tentativo di conciliazione nei confronti di quella che rappresenta la controparte.

Nel caso che in tale sede non si raggiunga l'accordo entro 15 giorni dalla data di spedizione della denuncia, l'interessato avrà facoltà di adire le Organizzazioni Provinciali o l'Autorità Giudiziaria competente.

Art. 31.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente Contratto Collettivo provinciale di lavoro, saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito, amichevole componimento.

Art. 32.

USI E CONSUETUDINI

Per quanto riguarda gli usi e le consuetudini locali, valgono le norme fissate dal Codice.

Art. 33.

PATTUIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le pattuizioni individuali o aziendali, costituenti condizioni di miglior favore per i lavoratori, rimangono impregiudicate.

Art. 34.

INIZIO E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo Provinciale verrà depositato presso l'Ufficio Regionale del Lavoro per le Venezie.

La sua durata è fissata dal 15 giugno 1959 al 10 novembre 1961.

Si intenderà tacitamente rinnovato per due annate agrarie se due mesi prima della scadenza non verrà disdettato da una delle Organizzazioni contraenti all'altra, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore sino alla sua rinnovazione.

TARIFFE ORARIE IN VIGORE DAL 15 GIUGNO 1959

CATEGORIE	Paga base oraria dal 10 settembre 1952 e accordo 16 giugno 1959	Contingenza oraria base dal 10 settembre 1952 e accordo 16 giugno 1959	Totale salario orario dal 10 settembre 1952 e accordo 16 giugno 1959	Maggiorazione oraria del 24,38% dal 15 giugno 1959	Nuova contingenza oraria dal 15 giugno 1959	Paga base e contingenza dal 15 giugno 1959	Maggiorazione del 12,75% dal 15 giugno 1959	Totale complessivo salario dal 15 giugno 1959	Totale arrotondato complessivo orario dal 15 giugno 1959
AVVENTIZI COMUNI									
dai 18 ai 65 anni	24,04	82,26	106,30	25,91	108,17	132,21	16,85	149,06	149,00
dai 17 ai 18 »	19,23	65,80	85,03	20,73	86,53	105,76	13,48	119,24	119,00
dai 16 ai 17 »	18,51	63,34	81,85	19,95	83,29	101,80	12,97	114,77	115,00
dai 15 ai 16 »	14,42	49,35	63,77	15,54	64,89	79,31	10,11	89,42	89,50
dai 14 ai 15 »	12,02	41,13	53,15	12,95	54,08	66,10	8,42	74,52	74,50
AVVENTIZI DONNE									
dai 17 ai 55 anni	16,82	57,57	74,39	18,13	75,70	92,52	11,79	104,31	104,50
dai 16 ai 17 »	15,14	51,82	66,96	16,32	68,14	83,28	10,61	93,89	94,00
dai 15 ai 16 »	13,24	45,21	58,45	14,25	59,46	72,70	9,26	81,96	82,00
dai 14 ai 15 »	12,02	41,13	53,15	12,95	54,08	66,10	8,42	74,52	74,50
ARTIERI AVVENTIZI									
Specializzati									
Uomini dai 18 ai 65 anni.	35,80	122,56	158,36	38,60	161,16	196,96	25,11	222,07	222,00
Ausiliari									
Uomini dai 18 ai 65 anni.	30,38	103,90	134,28	32,73	136,63	167,01	21,29	188,30	188,50
ACCORDATI UOMINI							r. f. 5% / G.N. 5,85		
dai 18 ai 65 anni	22,30	76,34	98,64	24,04	100,38	122,68	6,13 / 5,85	134,66	134,50

Visti il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 16 GIUGNO 1959, PER I LAVORATORI ACCORDATI DIPENDENTI DALLE AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

Il giorno 16 giugno 1959 in Venezia, presso la Sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Venezia, rappresentata dal suo Presidente comm. *Donato Donati*, assistito dal Direttore dott. *Domenico Bellocchio*

e

l'Unione Sindacale Provinciale di Venezia, rappresentata dal suo Segretario Generale on.le *Nerino Cavallari* e per il Settore Terra dal Segretario sig. *Bruno Agnolin*;

la Camera Confederale del Lavoro di Venezia, rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Giuseppe Golinelli* e per la Federbraccianti Provinciale dal Segretario sig. *Giuliano Ghisini*;

l'Unione Italiana del Lavoro di Venezia, rappresentata dal suo Segretario Generale dott. *Francesco Emiliani* e per il Settore dal Segretario sig. *Vincenzo Bortoluzzi*;

è stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i lavoratori Accordati dipendenti da aziende agricole della provincia di Venezia:

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto disciplina i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro agricoli e gli accordati.

Art. 2.

DEFINIZIONE DELL'ACCORDATO

Per accordato si intende quel lavoratore agricolo, d'ambo i sessi, assunto con contratto individuale a termine, per la esecuzione di lavori di carattere ordinario, straordinario, accessorio o speciale delle aziende agricole, al quale il conduttore garantisce un numero di 230 giornate di lavoro retribuito a paga oraria, da compiersi anche saltuariamente quando lo richieda l'azienda assuntrice nel periodo di un anno. Il lavoratore è tenuto a prestare la sua opera quando ne venga richiesto.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni degli accordati sono disciplinate dalle norme di Legge sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTI INDIVIDUALI, DURATA E DISDETTA

I contratti individuali hanno la durata di un anno e si intendono tacitamente rinnovati se una delle parti non dà disdetta all'altra mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti due mesi prima della loro scadenza.

A titolo indicativo si precisa che le disdette dovranno essere intimate:

entro il 25 febbraio per i lavoratori assunti da S. Marco a S. Marco;

entro il 29 luglio per quelli da S. Michele a S. Michele;

entro il 10 settembre per quelli da S. Martino a S. Martino.

L'accordato regolarmente disdettato deve rispettivamente per la sera del 24 aprile o del 28 settembre o del 10 novembre, abbandonare l'azienda.

Resta in facoltà del datore di lavoro di esonerare da ogni prestazione d'opera l'accordato disdettato, salva la corresponsione della paga per le giornate concernenti il periodo di preavviso entro il limite delle 230 giornate.

Art. 5.

LIBRETTO SINDACALE DEL LAVORO

Ogni lavoratore dovrà essere munito dell'apposito libretto sindacale di lavoro concordato tra le Organizzazioni contraenti, sul quale dovrà essere annotata — a cura del datore di lavoro e alla presenza del lavoratore — la qualifica del lavoratore stesso.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro o dal lavoratore presso le rispettive Organizzazioni sindacali.

Il lavoratore è tenuto altresì a presentare il proprio libretto sindacale di lavoro ad ogni periodo di paga ed ogni qualvolta il datore di lavoro glielo richieda per le necessarie registrazioni, inerenti il rapporto — cioè le varie corresponsizioni, le eventuali trattenute

a qualunque titolo fatte con la relativa causale, da apporvi in sua presenza, che faranno fede ad ogni effetto.

Art. 9.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 7.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 8.

LIMITAZIONE AL LAVORO FEMMINILE

Le donne non possono per nessun motivo venire adibite ai seguenti lavori:

a) lavori di vangatura in genere su terreno vergine, lavori richiedenti la rottura delle zolle con mazza, escavo di fossi o scoline per le sistemazioni fondiarie ed agrarie;

b) irrorazione delle piante in genere con pompe a zaino e azionamento dei pomponi;

c) facchinaggio in genere per prodotti o merci inerenti colture varie;

d) guida dei trattori e tenuta dell'aratro;

e) spargimento del perfosfato e della calciacianamide;

f) infilatura degli aghi nel pressapaglia.

Nei casi eccezionali in cui le donne vengano adibite ai lavori di cui sopra verranno retribuite con la tariffa globale prevista per gli uomini dai 18 ai 65 anni.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario giornaliero di lavoro nei vari mesi dell'anno per gli accordati è il seguente:

Gennaio	ore 6
Febbraio	» 7
Marzo	» 8
Aprile	» 8
Maggio	ore 8
Giugno	» 9
Luglio	» 9
Agosto	» 9
Settembre	» 8
Ottobre	» 8
Novembre	» 7
Dicembre	» 6

L'orario di lavoro ha inizio all'atto della presentazione del lavoratore sul posto di lavoro precedentemente indicato e fine sullo stesso nell'ora indicata dal datore di lavoro.

Il lavoratore deve presentarsi col ferro battuto e con tutti gli utensili in piena efficienza.

L'inizio e la fine del lavoro nonchè i periodi intermedi di riposo, saranno stabiliti secondo le consuetudini; tuttavia il datore di lavoro potrà spostarli o fissarli in misura diversa, anche per diverse squadre e categorie di lavoratori, secondo le comprovate esigenze tecniche del lavoro, possibilmente in accordo con i lavoratori.

Agli addetti alla falciatura sarà concesso di praticare successive battute di ferro nel limite di tempo strettamente necessario per tale operazione, in via normale non oltre la mezz'ora complessiva.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria e sino all'alba;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'articolo seguente.

Il lavoro straordinario non potrà superare le 2 (due) ore giornaliere e le 12 settimanali, salvo il caso di inderogabili necessità nel quale la sua mancata esecuzione pregiudichi il raccolto.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno perciò avere carattere sistematico.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario 25 %;

lavoro festivo 35 %;

lavoro notturno 50 % qualora non cada in regolari turni periodici di durata non inferiore ai giorni tre.

Le maggiorazioni da applicarsi sulla retribuzione — (paga base e contingenza) per il lavoro notturno festivo, saranno del 55 % e del 40 % per il lavoro straordinario festivo.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed il seguenti:

1) il primo dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della Festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile Anniversario della Liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio Festa del Lavoro;
9) il 2 giugno Anniversario della Fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno - Ss. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto giorno dell'Assunzione della B. Vergine Maria;
12) il 1° novembre Ognissanti;
13) il 4 novembre giorno dell'Unità Nazionale;
14) l'8 dicembre giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 dicembre giorno di Natale;
16) il 26 dicembre S. Stefano;
17) la Festa del Patrono del luogo dove si svolge il lavoro;
18) la Festa del Patrono della Diocesi dove si svolge il lavoro.

Art. 12.

CLASSIFICAZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione dei lavoratori accordati, uomini, donne e ragazzi, è determinata nel modo seguente:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti	100%
dai 17 ai 18 anni compiuti della unità piena uomo	80%
dai 16 ai 17 anni compiuti della unità piena uomo	77%
dai 15 ai 16 anni compiuti della unità piena uomo	60%
dai 14 ai 15 anni compiuti della unità piena uomo	50%

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti della unità piena uomo	70%
dai 16 ai 17 anni compiuti della unità piena uomo	63%
dai 15 ai 16 anni compiuti della unità piena uomo	55%
dai 14 ai 15 anni compiuti della unità piena uomo	50%

I mutilati e gli invalidi di guerra, ai fini della retribuzione, sono considerati come lavoratori fisicamente idonei.

Art. 13.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che compongono la retribuzione oraria degli accordati sono:

la paga base;
l'indennità di contingenza.

Le paghe orarie saranno corrisposte a fine settimana o a quindicina, secondo le consuetudini locali.

Le ricorrenze festive, di cui alla legge 31 marzo 1954 n. 90, sono retribuite con la maggiorazione della paga base e contingenza del 5 %.

Art. 14.

TARIFFE ORARIE

Il trattamento economico dei lavoratori accordati è quello previsto nell'accordo provinciale di scala mobile stipulato il 30 settembre 1952 modificato dall'Accordo 16 giugno 1959 che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 15.

GRATIFICA NATALIZIA

Agli accordati viene concessa una indennità a titolo di gratifica natalizia nella misura di L. 5,85 orarie, con le discriminazioni d'uso per età e sesso

Tale indennità dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Art. 16.

LAVORI SPECIALI

Si considerano lavori speciali e come tali vengono compensati con le maggiorazioni a fianco segnate i seguenti:

Irrorazione con pompe a zaino		20 %
Scasso a vanga e piccone		20 %
Abbattimento piante, segatura e spaccatura tronchi, zocche e scavo zocche		20 %
Spargimento a mano della calciocianamide al quintale	L.	18,50
Guida trattori (esclusi gli artieri), all'ora	»	18,50
Guida trattori (esclusi gli artieri) sola aratura, all'ora	»	26 —
Lavori di escavo fossi per quella parte che si svolge in effettiva presenza di acqua		20 %
Innesto della vite e innesto delle piante da frutto, all'ora	L.	30 —
Potatura piante da frutto (esclusa la potatura della vite)		20 %
Imboccatori addetti a trebbiatrici a motore per trebbiatura colza, ravizzone, seme medica e trifoglio, all'ora	L.	38.50

Art. 17.

MIETITURA DEI CEREALI - MEANDA

Per i lavoratori accordati addetti alle operazioni di mietitrebbiatura dei cereali valgono le norme di cui agli articoli 18 e 19 del vigente contratto collettivo provinciale di lavoro per i lavoratori avventizi, stipulato il giorno 16 giugno 1959. Ai lavoratori accordati, addetti ai lavori di mietitrebbiatura del frumento col sistema della tariffa oraria, verranno corrisposti, oltre alla tariffa oraria propria della categoria, kg. 2 di frumento all'ora con le discriminazioni d'uso per età e sesso. Ai lavoratori addetti alla mietitrebbiatura dell'orzo, della segala e dell'avena, verrà corrisposta la tariffa oraria propria della categoria aumentata del 100 per cento.

Art. 18.

SPIGOLATURA

In relazione alle consuetudini vigenti nella provincia ai lavoratori agricoli, con precedenza a quelli dipendenti dall'azienda, sarà concesso di effettuare la spigolatura del frumento per la quale i conduttori dei fondi fisseranno i giorni e le ore in cui dovrà essere effettuata, una volta sgombrato il terreno dai covoni. Gli addetti alla spigolatura non dovranno arrecare danni.

Il raccolto della spigolatura resta a totale beneficio degli spigolatori.

Art. 19.

COTTIMI

Nei lavori a cottimo le relative tariffe dovranno essere concordate in modo che al lavoratore laborioso, di normale capacità lavorativa sia consentito di conseguire un guadagno non inferiore al 20 per cento oltre la paga globale; il contratto relativo sarà fatto direttamente tra il conduttore o il suo rappresentante nell'azienda ed il lavoratore o i lavoratori interessati.

Quando la liquidazione dei cottimi sia fatta a scadenza superiori alla quindicina, saranno corrisposti adeguati acconti settimanali.

Art. 20.

COMPARTECIPAZIONE

Nella eventuale assegnazione di terreni in compartecipazione, la precedenza e la preferenza sarà data al personale abituale di azienda in ragione anche alla capacità lavorativa delle rispettive famiglie, alle condizioni previste dall'apposito Contratto provinciale.

Art. 21.

FACCHINAGGI E TRASPORTI

I trasporti ed i movimenti dei prodotti e delle merci della azienda o destinati all'azienda sono riservati alla stessa; i lavoratori adibiti saranno retribuiti col sistema del cottimo, quando la durata delle necessarie operazioni superi la mezza giornata di lavoro.

Il cottimo verrà concordato direttamente tra il datore di lavoro ed il lavoratore o i lavoratori interessati.

Art. 22.

TRASFERTE

A tutti i lavoratori comandati fuori azienda in accompagnamento del bestiame per carreggi o per altri servizi ordinati dal datore di lavoro, è dovuto il rimborso delle spese di vitto e alloggio per sè e per gli animali e delle spese vive incontrate per l'azienda.

Art. 23.

MALATTIE E INFORTUNI

L'accordato infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro dietro corresponsione della indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè della indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del contratto, frazionandone l'importo in proporzione delle giornate di lavoro prestate.

Agli accordati per i periodi di malattia o di infortunio, dietro presentazione di certificato medico comprovante l'impossibilità di riprendere il lavoro nel termine di giorni 5 dal rilascio del certificato, l'azienda corrisponderà il 50 per cento della paga globale sino ad un massimo di giorni 15 all'anno a partire dal sesto giorno compreso dall'infortunio o malattia.

Il periodo di assenza dovuto a malattia od infortunio porta alla diminuzione del numero di giornate garantite all'accordato in ragione di 10 per ogni mese invernale, di 15 per l'autunno e la primavera e di 20 per l'estate.

Qualora alla famiglia del lavoratore accordato fosse stato consegnato terreno a compartecipazione, sul quale fossero state già eseguite operazioni colturali, la famiglia avrà diritto di continuare la conduzione sino alla realizzazione del raccolto semprechè disponga della sufficiente forza lavorativa; in caso diverso, a scelta della famiglia, le verrà liquidato il costo delle operazioni eseguite o addebitata la spesa di mano d'opera necessaria per portare a termine il raccolto.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente all'accordato ed ai suoi familiari, il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 24.

FERIE

Al lavoratore accordato che abbia svolto nel corso dell'annata agraria, il minimo di 230 giornate, spetta un periodo di ferie retribuito di giorni 8.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto le ferie sono frazionabili in proporzione delle giornate di lavoro prestate.

Il datore di lavoro nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interssi e dei desideri dei lavoratori.

Qualora l'accordato non godesse delle ferie, il datore di lavoro dovrà corrispondergli giorni 8 di salario giornaliero medio annuale.

Art. 25.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le Assicurazioni sociali per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di legge.

Art. 26.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 27.

PERMESSI STRAORDINARI

Gli accordati che contraggono matrimonio hanno diritto ad un congedo di giorni 8 retribuito durante il quale sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Hanno altresì diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro. Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 28.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata e il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro ed il lavoratore accordato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Il periodo trascorso alle armi per chiamata o richiamo viene computato agli effetti dell'anzianità di lavoro nell'azienda.

Art. 29.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia già stato liquidato dal cessante.

Art. 30.

CASI DI FORZA MAGGIORE

Nei casi di forza maggiore (mortalità del bestiame, incendi, allagamenti, ecc.) saranno presi accordi tra datore di lavoro e lavoratore, con l'intervento delle rispettive organizzazioni sindacali, in ordine alla prosecuzione del rapporto di lavoro e relativo trattamento.

Art. 31.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento o per dimissioni, per ogni annata durante la quale gli accordati abbiano svolto il minimo di 230 giornate, è dovuta una indennità di anzianità pari a giorni cinque di salario medio annuo, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore.

Decorsa la prima annata di servizio è ammesso il frazionamento proporzionale dell'indennità di cui sopra per assenze dipendenti da colpa del lavoratore e per le quali non abbia raggiunto il minimo di 230 giornate.

Il frazionamento di cui sopra non è ammesso se il rapporto di servizio viene interrotto nel corso della prima annata.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria 1953-1954.

Per il periodo prestato dall'11 novembre 1946 al 10 novembre 1953, tale indennità resta fissata — in base ai contratti preesistenti — in 4 giorni per ogni annata.

In caso di morte dell'accordato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'articolo 2122 del Codice civile.

Quando nella famiglia dell'accordato defunto vi sia un bracciante agricolo, il datore di lavoro ha facoltà di chiedere che subentri nel Contratto portando così a termine alle stesse condizioni preesistenti, il rapporto di lavoro. In difetto il rapporto si intenderà risolto con la morte dell'accordato.

Nel caso in cui l'accordato defunto avesse avuto un appezzamento di terreno in compartecipazione, si applicheranno le norme previste nell'articolo 23 penultimo comma.

Art. 32.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

A questo scopo, salvo ogni diritto sancito dalle leggi, ogni infrazione disciplinare potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) multa fino ad un massimo di due ore di paga per il lavoratore che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza, per ritardi, interruzioni o abbandono del lavoro senza giustificato motivo, per lievi danni — dovuti a negligenza — ai beni dell'azienda;

2) multa pari all'importo di una giornata di lavoro e sospensione dal lavoro per un egual periodo, nei casi di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui al comma precedente.

Gli importi delle multe e trattenute che non rappresentino risarcimento di danni saranno devoluti a beneficio della Cassa Mutua Malattie per i lavoratori agricoli;

3) licenziamento in tronco, senza preavviso e senza indennità, per risse sul lavoro o condanna definitiva per reati comuni, per recidiva nelle mancanze indicate al n. 2 per danneggiamenti dolosi ai beni della azienda, per assenza ingiustificata per oltre tre giorni dal lavoro, per altre mancanze gravi (offese, minacce o violenze) contro il datore di lavoro o di chi per esso, tali da non consentire nemmeno in via provvisoria il proseguimento del normale rapporto di lavoro esistente.

Art. 33.

NOTIFICA DELLE SANZIONI E RICORSI

La notifica dei provvedimenti disciplinari verrà fatta entro due giorni dalla avvenuta comunicazione con apposita annotazione sul libretto sindacale di lavoro, ove il lavoratore ne sia provvisto e lo esibisca, in caso di multa o di sospensione.

Qualora il dipendente rifiuti di consegnare il libretto, tale rifiuto sarà considerato come mancanza punibile prevista al n. 1 dell'articolo precedente; in questo caso il datore di lavoro notificherà il provvedimento con lettera raccomandata.

Contro le sanzioni disciplinari intimate, che diventano provvisoriamente esecutive, il lavoratore colpito ha diritto di ricorso alla propria organizzazione entro 15 giorni dalla registrazione sul libretto sindacale di lavoro o dalla notifica.

Passato tale termine senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Art. 34.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, nell'ambito aziendale, la controversia individuale dovrà essere demandata — previa denuncia — alle organizzazioni sindacali competenti per territorio per il tentativo di amichevole componimento.

L'organizzazione che riceve la denuncia, curerà il tentativo di conciliazione nei confronti di quella che rappresenta la controparte.

Nel caso che in tale sede non si raggiunga l'accordo entro 15 giorni dalla data di spedizione della denuncia l'interessato avrà facoltà di adire le Organizzazioni Provinciali o l'Autorità Giudiziaria competente.

Art. 35.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione delle norme previste dal presente Contratto Collettivo provinciale di lavoro, debbono essere esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito, amichevole componimento.

Art. 36.

INDENNITÀ VARIE

Il computo delle indennità sostitutive delle ferie, delle festività nazionali (per le quali valgono le norme di legge) e dell'indennità di anzianità, verrà fatto dalle Organizzazioni contraenti sulla base del salario medio annuale.

Art. 37.

USI E CONSUETUDINI

Per quanto riguarda gli usi e consuetudini locali, valgono le norme fissate dal Codice.

Art. 38.

PATTUIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le patuizioni individuali e aziendali costituenti condizioni di miglior lavore per i lavorateri, rimangono impregiudicate.

Art. 39.

INDENNITÀ DI MALARIA

Nelle zone dei Comuni sottoelencati, che ai sensi delle vigenti disposizioni sono tuttora dichiarate malariche, i datori di lavoro corrisponderanno ai dipendenti accordati — a titolo di indennità fissa di malaria — per i mesi di aprile e di ottobre, la somma di L. 2,50 all'ora in aggiunta alla normale retribuzione:

Campagna Lupia, Caorle (escluso il Centro abitato e la spiaggia), Cavarzere, Chioggia, Cona, Concordia Sagittaria, Eraclea, Musile di Piave, S. Michele al Tagliamento, Quarto d'Altino, S. Stino di Livenzá.

Troveranno automatica applicazione i provvedimenti ufficiali delle competenti Autorità che dovessero apportare variazioni ai territori sopraelencati.

Art. 40.

INIZIO E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo provinciale verrà depositato presso l'Ufficio Regionale del Lavoro per le Venezie.

La sua durata è fissata dal 15 giugno 1959 al 10 novembre 1961.

Si intenderà tacitamente rinnovato per due annate agrarie se due mesi prima della scadenza, non verrà disdettato da una delle Organizzazioni contraenti all'altra, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore sino alla sua rinnovazione.

TARIFFE ORARIE IN VIGORE DAL 15 GIUGNO 1959

CATEGORIE	Paga base oraria dal 10 settembre 1952 e accordo 16 giugno 1959	Contingenza oraria base dal 10 settembre 1952 e accordo 16 giugno 1959	Totale salario orario dal 10 settembre 1952 e accordo 16 giugno 1959	Maggiorazione oraria del 24,38% dal 15 giugno 1959	Nuova contingenza oraria dal 15 giugno 1959	Paga base e contingenza dal 15 giugno 1959	Maggiorazione del 12,75% dal 15 giugno 1959	Totale complessivo salario dal 15 giugno 1959	Totale arrotondato complessivo orario dal 15 giugno 1959
AVVENTIZI COMUNI									
dai 18 ai 65 anni	24,04	82,26	106,30	25,91	108,17	132,21	16,85	149,06	149,00
dai 17 ai 18 anni	19,23	65,80	85,03	20,73	86,53	105,76	13,48	119,24	119,00
dai 16 ai 17 anni	18,51	63,34	81,85	19,95	83,29	101,80	12,97	114,77	115,00
dai 15 ai 16 anni .	14,42	49,35	63,77	15,54	64,29	79,31	10,11	89,42	89,50
dai 14 ai 15 anni .	12,02	41,13	53,15	12,95	54,08	66,10	8,42	74,52	74,50
AVVENTIZI DONNE									
dai 17 ai 55 anni	16,82	57,57	74,39	18,13	75,70	92,52	11,79	104,31	104,50
dai 16 ai 17 anni	15,14	51,82	66,96	16,32	68,14	83,28	10,61	93,89	94,00
dai 15 ai 16 anni	13,24	45,21	58,45	14,25	59,46	72,70	9,26	81,96	82,00
dai 14 ai 15 anni	12,02	41,13	53,15	12,95	54,04	66,10	8,42	74,52	74,50
ARTIERI AVVENTIZI									
specializzati									
Uomini dai 18 ai 65 anni.	35,80	122,56	158,36	38,60	161,16	196,96	25,11	222,07	222,00
ausiliari									
Uomini dai 18 ai 65 anni.	30,38	103,90	134,28	32,73	136,63	167,01	21,29	188,30	188,50
ACCORDATI UOMINI							r. f. 5% — G.N. 5,85		
dai 18 ai 65 anni .	22,30	76,34	98,64	24,04	100,38	122,68	6,13 — 5,85	134,66	134,50

Visti il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 16 GIUGNO 1959, PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

Il giorno 16 giugno 1959 in Venezia, presso la Sede dell'Unione Provinciale degli Agricoltori

tra

l'Unione Provinciale degli Agricoltori di Venezia, rappresentata dal suo Presidente comm. *Donato Donati*, assistito dal Direttore dott. *Domenico Bellocchio*

e

l'Unione Sindacale Provinciale di Venezia, rappresentata dal suo Segretario Generale on.le *Nerino Cavallari* e per il Settore Terra dal Segretario sig. *Bruno Agnolin;*

la Camera Confederale del Lavoro di Venezia, rappresentata dal suo Segretario Generale sig. *Giuseppe Golinelli* e per la Federbraccianti Provinciale dal Segretario sig. *Giuliano Ghisini;*

l'Unione Italiana del Lavoro di Venezia, rappresentata dal suo Segretario Generale dott. *Francesco Emiliani* e per il Settore Terra dal Segretario sig. *Vincenzo Bortoluzzi;*

è stato stipulato il seguente Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per i Salariati fissi dell'Agricoltura dipendenti da aziende agricole della Provincia di Venezia:

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Collettivo disciplina i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricolo e i salariati fissi.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo d'ambo i sessi, dedito ai lavori di carattere ordinario, straordinario, accessorio o speciale delle aziende agricole, assunto e vincolato con contratto individuale a termine, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola ove generalmente risiede, fruendo della casa di abitazione, dell'orto e del casale, la cui retribuzione viene corrisposta mensilmente parte in generi e parte in denaro.

Tra i salariati sono compresi, in via indicativa, i bovai, i cavallanti, i mungitori, i famigli, i fatutto, i guardiani e custodi in genere, gli artieri di azienda, ecc.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge sul collocamento della mano d'opera.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato all'atto della assunzione dovrà essere redatto, firmato e scambiato in contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'art. 8.

In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito nel presente contratto collettivo provinciale.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLA DISDETTA

La durata del contratto individuale è quella stabilita dalle Leggi 15 agosto 1949, n. 533 e 26 novembre 1955, n. 1161.

Alla scadenza il contratto s'intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta dall'una all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza stessa mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti.

A titolo indicativo si precisa che le disdette dovranno essere intimate entro il 24 dicembre per i salariati assunti da S. Marco a San Marco; entro il 28 maggio per quelli assunti da S. Michele a S. Michele, entro il 10 luglio per quelli assunti da S. Martino a S. Martino.

Il lavoratore regolarmente disdettato deve rispettivamente per la sera del 24 aprile, o del 28 settembre o del 10 novembre abbandonare l'azienda lasciando libera l'abitazione e gli annessi di sè e suoi e di persone o cose anche interposte.

Il datore di lavoro provvederà a sue spese al trasporto in azienda delle masserizie e della famiglia del salariato assunto.

Resta in facoltà del datore di lavoro di esonerare da ogni prestazione d'opera il lavoratore disdettato, salva la corresponsione del salario per il periodo di preavviso.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

Per i salariati fissi l'assunzione definitiva in servizio può essere subordinata ad un periodo di prova della durata massima di giorni 30.

Durante tale periodo è reciproco il diritto di sciogliere in qualsiasi momento il contratto senza alcun preavviso.

I salariati che entro il termine del periodo di prova non vengono confermati dal datore di lavoro o non intendano per loro volontà rimanere in servizio, avranno diritto alla corresponsione del salario medio giornaliero in vigore per le giornate di lavoro compiute.

Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro abbia fatto alcuna comunicazione ai salariati stessi, questi si intenderanno tacitamente confermati e verrà loro concessa la casa di abitazione.

La retribuzione spettante non potrà essere inferiore a quella stabilita per la categoria alla quale il salariato è stato assegnato.

Art. 7

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse, purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è a lui più vantaggioso, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito.

L'acquisizione della nuova qualifica avrà luogo dopo che il salariato sia stato adibito alle mansioni previste per quest'ultima per almeno 4 mesi.

La norma di cui al comma precedente non opera se le nuove mansioni siano affidate a salariato che ne sostituisce altro ammalato o legittimamente assente ed al quale il datore di lavoro conservi il posto.

Art. 8.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Ogni salariato fisso dovrà essere munito dell'apposito libretto sindacale di lavoro concordato tra le Organizzazioni contraenti, sul quale dovrà essere annotata — a cura del datore di lavoro e alla presenza del lavoratore — la qualifica del salariato.

Tale libretto sarà ritirato dal datore di lavoro o dal salariato presso le rispettive Organizzazioni sindacali.

Il lavoratore è tenuto altresì a presentare il proprio libretto sindacale di lavoro ad ogni periodo di paga ed ogni qualvolta il datore di lavoro glielo richieda per le necessarie registrazioni, inerenti al rapporto, cioè le varie corresponsioni, le eventuali trattenute a qualunque titolo fatte con la relativa causale, da apporvi in sua presenza, che faranno fede ad ogni effetto.

Art. 9.

SALARIATI ADDETTI AL BESTIAME

Ai salariati addetti al bestiame è fatto obbligo:

a) della custodia, cura ed alimentazione del bestiame da svolgere in ore diurne e notturne secondo le necessità dell'azienda;

b) di compiere tutti i servizi di stalla, assestamento e formazione delle concimaie, compresa la vuotatura dei pozzi neri;

c) di provvedere al consuetudinario rifornimento della stalla del mangime e lettime;

d) di provvedere all'assestamento e alla distribuzione del mangime e del lettime nel fienile;

e) di compiere col bestiame tutti i lavori aziendali;

f) della custodia e pulizia delle macchine e degli attrezzi di stalla;

g) di compiere la pulizia delle corti, cortili e porticati adiacenti alla stalla.

Nell'adempimento del loro servizio i salariati dovranno sempre comportarsi da buoni padri di famiglia.

Nel caso in cui ai salariati addetti al bestiame dovesse essere richiesta dalle aziende la prestazione di mansioni diverse da quelle sopra specificate in aggiunta alle stese, sarà ad essi corrisposta per tali mansioni extra, la paga oraria prevista per la categoria degli accordati, maggiorata della percentuale del lavoro straordinario o festivo o notturno.

Art. 10.

CAPI DI BESTIAME AFFIDATI AI SALARIATI BOVAI

Il numero dei capi affidato ai salariati è fissato come segue:

a) quando il bovaio sia adibito a tutte le mansioni di cui al precedente articolo 9, n. 12 capi da lavoro o da latte oltre ai lattanti;

b) quando il bovaio sia adibito a tutte le mansioni di cui al precedente articolo 9, escluse quelle di cui alla lettera *e*) n. 14 capi da lavoro o da latte oltre ai lattanti;

c) ad ogni manzolaio n. 24 capi da allievo;

d) ad ogni cavallante n. 8 cavalli da lavoro oltre ai lattanti, oppure 24 puledri.

Art. 11.

Per le stalle dotate di attrezzature meccanizzate il numero dei capi adulti o da allievo affidati ai salariati in base alle norme del presente contratto collettivo, potrà essere aumentato verso compenso di una indennità giornaliera pari a L. 25 per ogni giornata di permanenza in stalla dei capi adulti aumentati e di lire 12,50 per ogni capo da allievo aumentato.

L'entità di tale aumento di capi sarà proporzionata alle mansioni che vengono abolite in rapporto alle at-

trezzature meccanizzate e tenuto conto del tempo o della fatica risparmiata dal salariato.

Per le attrezzature meccanizzate di cui in appresso, saranno operati i seguenti aumenti di capi:

a) se l'Azienda è dotata di abbeveratoio automatico (vaschette): 1,5 capi adulti (ovvero 3 da allievo);

b) se l'Azienda è dotata di impianto per il trasporto meccanizzato di mangimi o di letame nell'interno della stalla: mezzo capo (ovvero 1 capo da allievo);

c) se l'Azienda è dotata di attrezzature per la mungitura meccanica: 1 capo (ovvero due capi da allievo);

Quando il salariato abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella prevista nel presente articolo o nell'articolo 10, sarà adibito ad altre mansioni per un numero di ore proporzionate alla dotazione mancante, nell'ambito dell'orario vigente per i salariati addetti al lavoro nei campi.

Art. 12.

MANSIONI DEGLI ADDETTI ALL'ORTOFRUTTICOLTURA

I salariati addetti agli orti o frutteti sono incaricati della loro lavorazione dalla preparazione del terreno alla raccolta, della perfetta manutenzione dell'apparato irriguo, dell'impianto e cura dei vivai e dei letti caldi, delle disinfestazioni alle piante, della lotta contro i parassiti animali o vegetali, dell'esecuzione degli innesti, delle potature razionali, ecc., nonchè della sorveglianza e guida dei lavoratori comuni assunti occasionalmente per lavori di raccolta, cernita, imballaggio e preparazione e lavorazione del terreno.

Quando i lavori dell'orto e del frutteto non assorbono completamente l'intero orario giornaliero di lavoro, il salariato addetto potrà essere comandato in lavoro di campagna o d'aia.

Art. 13.

MANSIONI DEL PERSONALE DI CUSTODIA E GUARDIANIA

Il personale di custodia e guardiania ha la sorveglianza diurna e notturna dell'azienda con l'obbligo di riferire al datore di lavoro tutte le novità interessanti il suo servizio.

Quando esplichi la sua attività prevalentemente di notte, avrà diritto a riposo diurno corrispondente al lavoro notturno prestato.

Art. 14.

ARTIERI DI AZIENDA

Sono quei lavoratori prevalentemente addetti ai lavori di riparazione e di manutenzione ordinaria di attrezzi e macchine agricole, di carri e veicoli in genere, di fabbricati e manufatti, oppure a lavori di conservazione e trasformazione dei prodotti aziendali.

Si considerano specializzati quegli artieri di particolare capacità professionale che esplicano soltanto o prevalentemente la propria attività in lavori di falegname, di fabbro, di meccanico, di muratore, di bottaio, di carradore, di casaro, di mugnaio, ecc. ed ausiliari quelli che senza una particolare specializzazione coadiuvano gli specializzati ovvero eseguono lavori propri della categoria non richiedenti particolare specializzazione.

Art. 15.

FAMIGLIA FATUTTO

Son quei lavoratori ai quali il datore di lavoro oltre al compenso mensile in denaro previsto per la categoria, assicura il vitto sano ed abbondante, l'alloggio e la pulizia della biancheria personale e altre prestazioni di consuetudine. Essi perciò non godranno degli annessi (orto, casa, ecc.) dei generi in natura, del casale, degli allevamenti da cortile, ecc. Tali lavoratori vengono indifferentemente adibiti a lavori d'aia, di stalla o di campagna.

Art. 16.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili in genere e quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il salariato risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 17.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge in materia. Valgono inoltre le seguenti limitazioni:

le donne non possono per nessun motivo venire adibite ai seguenti lavori:

a) lavori di vangatura in genere su terreno vergine, lavori richiedenti la rottura delle zolle con mazza, escavo di fossi e scoline per le sistemazioni fondiarie ed agrarie;

b) irrorazione delle piante in genere con pompe a zaino e azionamento dei pomponi;

c) facchinaggi in genere per prodotti e merci inerenti colture varie;

d) guida dei trattori e tenuta dell'aratro;

e) spargimento del perfosfato della calciocianamide;

f) infilatura degli aghi nel pressapaglia.

Nei casi eccezionali in cui le donne vengano adibite ai lavori di cui sopra verranno retribuite con la tariffa globale prevista per gli uomini dai 18 ai 65 anni.

Art. 18.

ORARIO DI LAVORO

L'orario ordinario di lavoro nei vari mesi dell'anno per i salariati, non addetti al bestiame o a mansioni di custodia e guardiania, è il seguente:

Gennaio	ore 6
Febbraio	» 7
Marzo	» 8
Aprile	» 8
Maggio	» 8
Giugno	» 9
Luglio	» 9
Agosto	» 9
Settembre	» 8
Ottobre	» 8
Novembre	» 7
Dicembre	» 6

L'orario di lavoro ha inizio all'atto della presentazione del lavoratore sul posto di lavoro precedentemente indicato e fine sullo stesso nell'ora indicata dal datore di lavoro.

Il lavoratore deve presentarsi col ferro battuto e con tutti gli utensili in piena efficienza.

L'inizio e la fine del lavoro nonchè i periodi intermedi di riposo, saranno stabiliti secondo le consuetudini; tuttavia il datore di lavoro potrà spostarli o fissarli in misura diversa, anche per diverse squadre e categorie di lavoratori, secondo le comprovate esigenze tecniche del lavoro, possibilmente in accordo con i lavoratori.

Agli addetti alla falciatura sarà concesso di praticare successive battute di ferro nel limite di tempo strettamente necessario per tale operazione, in via normale non oltre la mezz'ora complessiva.

Per i salariati addetti al bestiame, in considerazione del carattere discontinuo ed intermittente delle relative prestazioni, la durata complessiva dell'orario di lavoro è determinata dalle mansioni tutte e dal numero dei capi di bestiame affidati di cui agli articoli 9, 10 e 11 del presente Contratto Collettivo Provinciale, stabiliti in base alla norma n. 11 del Patto nazionale.

Quando il numero dei capi di bestiame superi quello previsto dagli articoli 10 e 11, verrà corrisposto al salariato un compenso straordinario di L. 60 per ogni bovino adulto o per ogni due capi da allievo e per ogni cavallo o due puledri, per ogni giorno di permanenza in stalla dei capi in soprannumero.

Tale compenso verrà liquidato mensilmente.

Il numero dei capi adulti in soprannumero non può superare i due; in caso contrario il salariato dovrà essere coadiuvato nelle sue mansioni da altro lavoratore.

Art. 19.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'articolo 18, 1° capoverso;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba, salvo i casi di cui all'ultimo comma del presente articolo;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'articolo 22.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	25 %
Lavoro festivo	35 %
Lavoro notturno	50 %
Lavoro notturno festivo	55 %
Straordinario festivo	40 %

Non si fa luogo a maggiorazione per lavoro notturno, quando questo cada in regolari turni periodici di durata non inferiore a giorni 3 o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura del salariato, mansioni che per la loro natura o per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte.

Art. 20.

Le norme di cui al precedente articolo 19, non si applicano ai salariati addetti al bestiame e ai custodi e guardiani per i quali valgono rispettivamente le norme di cui agli articoli 9, 10, 11, 13 e 18.

Art. 21.

RIPOSO SETTIMANALE COMPENSATIVO

Ai salariati è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive possibilmente in coincidenza con la domenica.

Ai salariati addetti al bestiame, ed ai custodi e guardiani che non potessero usufruire, per ragioni tecniche, del previsto riposo, è concessa una indennità compensativa forfettaria pari a giorni 26 di salario medio annuale.

Art. 22.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e i seguenti:

1) il primo dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della Festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile Anniversario della Liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio Festa del Lavoro;

9) il 2 giugno Anniversario della Fondazione della Repubblica;

10) il 29 giugno Ss. Pietro e Paolo;

11) il 15 agosto giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;

12) il 1° novembre Ognissanti;

13) il 4 novembre giorno dell'Unità Nazionale;

14) l'8 dicembre giorno dell'Immacolata Concez.;

15) il 2 dicembre giorno di Natale;

16) il 26 dicembre S. Stefano;

17) la Festa del Patrono del luogo;

18) la Festa del Patrono della Diocesi dove si svolge il lavoro.

Le festività infrasettimanali, comprese nelle succitate, sono regolate come segue:

a) *Salariati addetti al bestiame*: a compenso forfetizzato delle prestazioni limitate da essi compiute nelle ricorrenze festive (infrasettimanali) verranno corrisposte agli stessi a fine d'anno n. 6 giornate di salario medio; detta corresponsione non compete o viene diminuita proporzionalmente nel caso in cui in tutto o in parte delle suddette ricorrenze i salariati non prestino la loro opera.

b) *Salariati non addetti al bestiame*: ai lavoratori di queste categorie che lavorino durante le ricorrenze festive, spetteranno le ore di lavoro effettuato, maggiorate della percentuale per lavoro festivo.

Art. 23.

SOSPENSIONI E RECUPERI

Nel caso in cui in giornata non fosse possibile eseguire, per intemperie od altro, l'intero orario normale, è ammesso il ricupero del tempo perduto nel limite di un'ora giornaliera e sino ad un massimo complessivo di 6 ore settimanali senza corresponsione di straordinari, entro i sei giorni lavorativi successivi alla avvenuta interruzione.

Art. 24.

CLASSIFICAZIONE DEI SALARIATI PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi, è determinata nel modo seguente:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100%

dai 17 ai 18 anni compiuti della unità piena uomo 80%

dai 16 ai 17 anni compiuti della unità piena uomo 77%

dai 15 ai 16 anni compiuti della unità piena uomo 60%

dai 14 ai 15 anni compiuti della unità piena uomo 50%

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti della unità piena uomo 70%

dai 16 ai 17 anni compiuti della unità piena uomo 63%

dai 15 ai 16 anni compiuti della unità piena uomo 55%

dai 14 ai 15 anni compiuti della unità piena uomo 50%

I mutilati e gli invalidi di guerra, ai fini della retribuzione, sono considerati come lavoratori fisicamente idonei.

Art. 25.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che compongono la retribuzione sono:

a) la paga base;

b) la contingenza;

c) i generi in natura.

La retribuzione mensile in denaro per l'unità piena « uomo » per le varie categorie, è quella prevista nell'accordo provinciale di scala mobile stipulato il 30 settembre 1952, modificato dall'accordo 16 giugno 1959, che fa parte integrante del presente Contratto Collettivo.

I salariati ortofrutticoli saranno retribuiti secondo il trattamento economico previsto per gli artieri specializzati.

Per ogni unità piena « uomo » e per tutte le Categorie vengono corrisposti mensilmente kg. 33 di frumento.

Saranno inoltre corrisposti mensilmente al salariato — unità piena « uomo » — in sovrappiù di mercede, come da consuetudine, litri 15 di vino. Le corresponsioni in natura di cui sopra saranno diminuite in relazione alla capacità lavorativa, sulla base delle percentuali di cui all'articolo precedente.

Il salario, tanto in natura che in denaro verrà corrisposto in rate mensili posticipate, non oltre i 5 giorni dalla fine del mese.

Il lavoratore che ne avesse necessità, potrà chiedere acconti quindicinali sulle sue spettanze.

I generi in natura da consegnare ai salariati sono quelli prodotti nell'azienda, sciolti, sani, buoni e mercantili e franchi da dazio eventuale.

Il datore di lavro è comunque tenuto a fornire i generi in natura facenti parte del salario.

Quando a richiesta del lavoratore vengano ceduti per uso della famiglia, a pagamento e con l'obbligo di non rivederli a terzi, generi eccedenti le quantità spettantili in base al presente contratto o da questo non contemplati, detti generi saranno valutati al prezzo all'ingrosso del prodotto posto in azienda.

Art. 26.

CASA, ORTO E ALLEVAMENTI FAMILIARI

I lavoratori salariati oltre ai compensi stabiliti nell'articolo 25 godranno di una abilitazione adeguata ai bisogni della famiglia e rispondente a sani criteri igienici, nonchè di una superficie non inferiore ai 150 mq. possibilmente in prossimità della casa, da adibirsi a orto familiare.

La famiglia del salariato ha diritto all'allevamento di un maiale all'ingrasso ogni sei o frazione di sei componenti della stessa famiglia e di 25 galline, un gallo e 60 pulcini con divieto di pascolo nelle aziende e con l'obbligo di tenerli chiusi durante il periodo dei raccolti e delle semine.

L'allevamento di oche, anitre, tacchini, conigli ed ovini in genere è subordinato ad accordi particolari fra le parti. Qualora il datore di lavoro, per dimostrata impossibilità non possa assegnare al salariato la casa di abitazione, gli corrisponderà a titolo di indennità di affitto L. 6.000 per la casa e L. 2.000 per l'orto all'anno.

L'illuminazione delle stalle e delle cucine dei bovai è a carico del datore di lavoro, che fornirà direttamente il petrolio o il carburo di calcio occorrenti dove manchi l'iluminazione elettrica.

Art. 27.

CASALE

Ogni salariato a tariffa piena ha diritto ad una superficie gratuita di mq. 4.000 di terreno di buona qualità e bene arato a tutto prodotto a titolo di casale. Le canne di granoturco e gli eventuali altri sottoprodotti restano di proprietà del lavoratore. Costituendo i sottoprodotti scorta morta del fondo, non potranno essere asportati se non nel caso in cui il conduttore ne rifiuti l'acquisto a prezzo di mercato.

Quando nella stessa famiglia vi siano più lavoratori salariati presso la stessa azienda, al primo lavoratore sarà concesso il casale di mq. 4.000; per ciascun altro lavoratore della stessa famiglia in luogo del casale, saranno corrisposti q.li 11 di granoturco di granella al momento della raccolta per ogni unità lavorativa piena, con le detrazioni d'uso previsto dall'articolo 24 per gli altri membri della famiglia salariati non costituenti unità lavorativa piena.

Quando per accordi diretti o per comprovata impossibilità tecnica non si faccia luogo alla concessione del casale al primo lavoratore, il datore di lavoro gli corrisponderà in sostituzione, l'anzidetto quantitativo di q.li 11 di granella.

Art. 28

COMPENSI ACCESSORI E SPECIALI

Nelle stalle ove esistano vaccine da latte verrà corrisposto gratuitamente ai mungitori un litro di latte al giorno.

Inoltre ai salariati addetti al bestiame verranno corrisposti i seguenti compensi speciali: per ogni parto o per ogni redo all'atto del divezzamento: L. 200; per ogni capo di bestiame venduto, per ogni notte passata in stalla e per ogni puledro domato: L. 250; per ogni salto a vaccina estranea alla stalla : L. 150.

Durante le operazioni di mietitrebbiatura ai salariati addetti ai relativi trasporti e alla sistemazione dei mannelli sul carro, verrà corrisposto un compenso forfettario giornaliero di Kg. 4 di frumento per le suddette prestazioni entro e fuori orario.

At. 29.

COMPENSO AI CAPI - STALLA

Ai salariati ai quali il datore di lavoro abbia affidato l'incarico di capostalla, saranno corrisposti i seguenti compensi:

1) ai capi stalla con almeno 3 bovai o cavallanti, o manzolai presenti in stalla, compreso il capostalla, al numero di 5 uomini complessivi L. 7.000 annue.

2) ai capi stalla con 6 bovai o più, o cavallanti, o manzolaio presenti in stalla, compreso il capostalla, L. 10.000 annue.

Art. 30.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia pari all'importo di 16 giornate del salario medio.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 31.

LAVORI SPECIALI

Si considerano lavori speciali, e come tali vengono compensati con le maggiorazioni a fianco segnate, i seguenti:

Scasso a vanga e piccone	20 %
Irrorazione con pompe a zaino	20 %
Abbattimento piante, segatura e spaccatura tronchi, zocche e scavo zocche	20 %
Spargimento a mano della calciocianamide al q.le	L. 18,50
Guida trattori, all'ora	» 18,50
Guida trattori sola aratura, all'ora	» 26 —
Lavori di escavo fossi per quella parte che si svolge in effettiva presenza di acque	20 %
Innesto della vite e innesto delle piante da frutto	30 %
Potatura piante da frutto (esclusa la potatura della vite)	20 %
Imboccatori addetti a trebbiatrici a motore per trebbiatura colza, ravizzone, seme medica e trif., all'ora	L. 38,50

Le maggiorazioni di cui sopra, relative a guida trattori, potatura, e innesto, non competono a quei salariati che appartengono a categorie specializzate (artieri, ortofrutticoli, ecc.).

Art. 32.

SPIGOLATURA

In relazione alle consuetudini vigenti nella provincia, ai salariati fissi, sarà concesso di effettuare la spigolatura del frumento per la quale i conduttori dei fondi fisseranno i giorni e le ore in cui dovrà essere effettuata, una volta sgomberato il terreno dai covoni.

Gli addetti alla spigolatura non dovranno arrecare danni.

Il raccolto della spigolatura resta a totale beneficio degli spigolatori.

Art. 33.

COTTIMO

I contratti di cottimo dovranno essere concordati direttamente tra il conduttore e il suo rappresentante nell'azienda ed il salariato.

I compensi dovranno essere stabiliti in modo che al lavoratore laborioso, di normale capacità lavorativa, sia assicurato un guadagno non inferiore al 20 per cento oltre il normale salario.

Art. 34.

COMPARTECIPAZIONE

Nella eventuale assegnazione di terreni in compartecipazione, la precedenza e la preferenza sarà data al personale abituale di azienda in ragione anche alla capacità lavorativa delle rispettive famiglie, alle condizioni previste dall'apposito Capitolato Provinciale.

Art. 35.

FACCHINAGGI E TRASPORTI

I trasporti ed i movimenti dei prodotti e delle merci di azienda o destinati all'azienda, sono riservati alla stessa; i lavoratori adibiti saranno retribuiti col sistema del cottimo, quando la durata delle necessarie operazioni superi la mezza giornata di lavoro.

Il cottimo verrà concordato direttamente tra il datore di lavoro ed il lavoratore o i lavoratori interessati.

Art. 36.

TRASFERTE

A tutti i lavoratori comandati fuori azienda in accompagnamento del bestiame per carreggi o per altri servizi ordinati dal datore di lavoro, è dovuto il rimborso delle spese di vitto e alloggio per sè e per gli animali e delle spese vive incontrate per l'azienda.

Art. 37.

MALATTIE ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della gratifica natalizia, nonchè delle indennità sostitutive delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Al salariato fisso, per i periodi di malattia o di infortunio, dietro presentazione di certificato medico comprovante l'impossibilità di riprendere il lavoro nel termine di giorni 5 dal rilascio del certificato, l'azienda corrisponderà il 50 per cento della paga globale sino ad un massimo di giorni 15 all'anno a partire dal sesto giorno compreso dall'infortunio o malattia.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto e degli eventuali annessi.

Per il salariato, il casale, ai fini della anticipata risoluzione del contratto, sarà valutato in base al disposto dell'articolo 27, frazionandone l'importo in dodicesimi, semprechè non sia stato consegnato il terreno.

Qualora alla famiglia del salariato fosse stato consegnato terreno a compartecipazione o a casale sul quale fossero state già eseguite operazioni colturali, la famiglia avrà diritto di continuare la conduzione sino alla realizzazione del raccolto semprechè disponga della sufficiente forza lavorativa; in caso diverso a scelta della famiglia le verrà liquidato il costo delle operazioni eseguite o addebitata la spesa di mano d'opera necessaria per portare a termine il raccolto.

Al subentrante salariato di altra famiglia non verrà assegnato il casale, ma corrisposto in sostituzione il granoturco in granella in dodicesimi secondo quanto è previsto dall'articolo 27.

In caso di necessità di pronto soccorso o ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente al salariato e ai suoi familiari, il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 38.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito di giorni 8, ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Qualora il salariato non godesse delle ferie, il datore di lavoro dovrà corrispondergli giorni 8 di salario medio annuale.

Art. 39.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di legge.

Art. 40.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le puerpere si applicano le disposizioni di Legge.

Art. 41.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni otto retribuito durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Ha altresì diritto ad un permesso di due giorni in caso di decesso di parenti di primo grado senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro. Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 42.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro ed il salariato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro nonchè all'uso della casa e dell'orto.

Il periodo trascorso alle armi per chiamata o richiamo viene computato agli effetti dell'anzianità di lavoro nell'azienda.

Art. 43.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 44.

CASI DI FORZA MAGGIORE

Nei casi di forza maggiore (mortalità di bestiame, incendi, allagamenti, ecc.) saranno presi accordi tra il datore di lavoro e il lavoratore con l'intervento delle rispettive organizzazioni sindacali, in ordine alla prosecuzione del rapporto di lavoro e relativo trattamento.

Art. 45.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al salariato fisso una indennità pari a giorni 7 di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per le eventuali frazioni di anno.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria 1955-56.

Per il periodo prestato anteriormente a tale annata, valgono le disposizioni previste in merito a detta indennità nei contratti collettivi provinciali preesistenti e cioè:

n. 3 giorni di indennità per ogni anno di servizio prestato fino al 10 novembre 1946;

n. 4 giorni di indennità per ogni anno di servizio prestato dall'11 novembre 1946 al 10 novembre 1950;

n. 5 giorni di indennità per ogni anno di servizio prestato dall'11 novembre 1950 al 10 novembre 1955.

L'anzianità massima da calcolarsi a tale riguardo, anche per anzianità maggiori, sarà quella dell'11 novembre 1922.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'articolo 2122 del Codice civile.

Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa — o di altra corrispondente — come degli eventuali annessi — per un periodo di mesi 4 dall'avvenuto decesso.

Quando nella famiglia del salariato defunto vi sia un bracciante agricolo, il datore di lavoro ha facoltà di chiedere che subentri nel contratto portando così a termine alle stesse condizioni preesistenti, il rapporto di lavoro. In difetto il rapporto si intenderà risolto con la morte del salariato.

La liquidazione del casale alla famiglia del salariato defunto, dovrà effettuarsi in ragione di tanti dodicesimi per quante sono state le mensilità di effettivo servizio prestato semprechè il casale non sia stato ancora seminato.

Qualora il decesso si verificasse a semina avvenuta, la famiglia del defunto ne conserverà il godimento sino a raccolto ultimato dei prodotti seminati.

In questo caso al subentrato salariato di altra famiglia non verrà assegnato il casale ma corrisposto in sostituzione il granoturco in granella in dodicesimi secondo quanto previsto dall'articolo 27.

Nel caso in cui il salariato defunto avesse avuto un appezzamento di terreno in compartecipazione, si applicheranno le norme previste nell'articolo 37 penultimo comma.

Art. 46.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi il datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

A questo scopo, salvo ogni diritto sancito dalle leggi, ogni infrazione disciplinare potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) multa fino ad un massimo di due ore di paga per il lavoratore che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza, per ritardi, interruzioni o abbandono del lavoro senza giustificato motivo, per lievi danni — dovuti a negligenza — ai beni dell'azienda;

2) multa pari all'importo di una giornata di lavoro e sospensione dal lavoro per un egual periodo, nei casi di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui al comma precedente.

Gli importi delle multe e trattenute che non rappresentino risarcimento di danni saranno devoluti a beneficio della Cassa Mutua Malattie per i lavoratori agricoli;

3) licenziamento in tronco, senza preavviso e senza indennità, per risse sul lavoro o condanna definitiva per reati comuni, per recidiva nelle mancanze indicate al n. 2 per danneggiamenti dolosi ai beni della azienda, per assenza ingiustificata per oltre tre giorni dal lavoro, per altre mancanze gravi (offese, minaccie o violenza) contro il datore di lavoro o chi per esso, tali da non consentire nemmeno in via provvisoria il proseguimento del normale rapporto di lavoro esistente.

Art. 47.

NOTIFICA DELLE SANZIONI E RICORSI

La notifica dei provvedimenti disciplinari verrà fatta entro due giorni dalla avvenuta comunicazione con apposita annotazione sul libretto sindacale di lavoro — ove il lavoratore ne sia provvisto e lo esibisca — in caso di multa o di sospensione.

Qualora il dipendente rifiuti di consegnare il libretto, tale rifiuto sarà considerato come mancanza punibile prevista al n. 1 dell'articolo precedente; in questo caso il datore di lavoro notificherà il provvedimento con lettera raccomandata.

Contro le sanzioni disciplinari intimate, che diventano provvisoriamente esecutive, il lavoratore colpito ha diritto di ricorso alla propria organizzazione entro 15 giorni dalla registrazione sul libretto sindacale di lavoro o dalla notifica.

Passato tale termine senza che il ricorso sia stato prodotto, le sanzioni diventano definitive.

Il licenziamento divenuto definitivo rende obbligatorio per il lavoratore colpito, l'abbandono del fondo lasciando liberi, entro 15 giorni i locali occupati con annessi e connessi di persone e cose anche interposte salvo diversa decisione del Magistrato.

Art. 48.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra il datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, nell'ambito aziendale, la controversia individuale dovrà essere demandata — previa denuncia — alle organizzazioni sindacali competenti per territorio per il tentativo di amichevole componimento.

L'organizzazione che riceverà la denuncia curerà il tentativo di conciliazione nei confronti di quella che rappresenta la controparte.

Nel caso che in tale sede non si raggiunga l'accordo entro 15 giorni dalla data di spedizione della denuncia, l'interessato avrà facoltà di adire le Organizzazioni Provinciali o l'Autorità Giudiziaria competente.

Art. 49.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione delle norme previste nel presente Contratto Collettivo provinciale di lavoro, debbono essere esaminate dalle Associazioni Sindacali contraenti per il sollecito, amichevole componimento.

Art. 50.

INDENNITÀ VARIE

Il computo delle indennità sostitutive delle ferie, delle festività nazionali (per le quali valgono le norme di legge), dell'indennità di anzianità, del riposo compensativo, della gratifica natalizia verrà fatto dalle Organizzazioni contraenti sulla base del salario medio annuale.

Art. 51.

INDENNITÀ DI MALARIA

Nelle zone dei Comuni sottoelencati, che ai sensi delle vigenti disposizioni sono tuttora dichiarate malariche, i datori di lavoro corrisponderanno ai dipendenti salariati a titolo di indennità fissa annua di malaria la somma di lire 500:

Campagna Lupia, Caorte (escluso il centro abitato e la spiaggia), Cavarzere, Chioggia, Cona, Concordia Sagittaria, Eraelea, Musile di Piave, San Michele al Tagliamento, Quarto d'Altino, S. Stino di Livenza.

Troveranno automatica applicazione i provvedimenti ufficiali delle competenti autorità, che dovessero apportare variazioni ai territori sopra elencati.

Art. 52.

USI E CONSUETUDINI

Per quanto riguarda gli usi e le consuetudini locali, valgono le norme fissate dal Codice.

Art. 53.

PATTUIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le pattuizioni individuali o aziendali costituenti condizioni di miglior favore per i lavoratori rimangono impregiudicate.

Art. 54.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto collettivo provinciale di lavoro entra in vigore l'11 giugno 1959 e scadrà il 10 novembre 1961; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo cartolina raccomandata con R. R.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte quattro mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la loro presentazione.

Il presente contratto collettivo provinciale conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Art. 55.

Per tutto quanto non previsto esplicitamente dal presente patto collettivo provinciale, le parti si rimettono al Patto Nazionale del 31 luglio 1951 comprese le « dichiarazioni a verbale ».

ADDETTI ALLE AZIENDE PRODUTTRICI PIANTE DA FIORI, ECC.

Salari mensili da valere dall'11 giugno 1959

CATEGORIE	Salario base mensile al 10 settembre 1952 e accordo 16 giugno 1959	Contingenza base mensile al 10 settembre 1952 e accordo 16 giugno 1959	Totale salario mensile al 10 settembre 1952 e accordo 16 giugno 1959	Maggiorazione del 24,38 % dall' 11 giugno 1959	Nuova contingenza mensile dall' 11 giugno 1959	Totale salario mensile dall' 11 giugno 1959	Totale salario mensile arrotondato dall' 11 giugno 1959
SALARIATI SENZA CASA							
Capo giardiniere o capo coltivatore	10.148	34.721	44.869	10.939	45.660	55.808	55.810
Giardiniere o vivaista	7.624	26.088	33.712	8.218	34.306	41.930	41.930
Aiuto giardiniere . .	6.361	21.766	28.127	6.857	28.623	34.984	34.985
Ausiliario aziendale fa-tutto .	5.938	20.320	26.258	6.401	26.721	32.659	32.660
Apprendista	3.371	11.539	14.910	3.635	15.174	18.545	18.545
SALARIATI CON CASA							
Capo giardiniere o capo coltivatore .	8.889	30.418	39.307	9.583	40.001	48.890	48.890
Giardiniere o vivaista	6.781	23.204	29.985	7.310	30.514	37.295	37.295
Aiuto giardiniere	5.516	18.875	24.391	5.946	24.821	30.337	30.335
Ausiliario aziendale fa-tutto .	5.094	17.433	22.527	5.492	22.925	28.019	28.020
Ausiliario avventizio a paga oraria L.	28,64	97,93	126,57	30,85	128,78	157,42 + 12,75%	177,50 dal 15 giugno 1959

SALARI MENSILI DA VALERE DALL'11 GIUGNO 1959

CATEGORIE	Salario base mensile al 10 settembre 1952 e accordo 16 giugno 1959	Contingenza base mensile al 10 settembre 1952 e accordo 16 giugno 1959	Totale salario mensile al 10 settembre 1952 e accordo 16 giugno 1959	Maggiorazione del 24,38 % dall' 11 giugno 1959	Nuova contingenza mensile dall' 11 giugno 1959	Totale salario mensile dall' 11 giugno 1959	Totale salario mensile arrotondato dall' 11 giugno 1959
SALARIATI BOVAI							
Uomini dai 18 ai 65 anni	3.229	11.051	14.280	3.481	14.532	17.761	17.760
SALARIATI DI CAMPAGNA							
Uomini dai 18 ai 65 anni	2.756	9.433	12.189	2.971	12.404	15.160	15.160
Donne dai 17 ai 55 anni	1.929	6.603	8.532	2.080	8.683	10.612	10.610
SALARIATI FAMIGLI							
Uomini dai 18 ai 65 anni	2.137	7.310	9.447	2.303	9.613	11.750	11.750
SALARIATI CUSTODI E GUARDIANI							
Uomini dai 18 ai 65 anni	3.101	10.607	13.708	3.342	13.949	17.050	17.050
SALARIATI ARTIERI SPECIALIZZATI E ORTOFRUTTICOLI							
Uomini dai 18 ai 65 anni	4.034	13.805	17.839	4.349	18.154	22.188	22.190
SALARIATI ARTIERI AUSILIARI							
Uomini dai 18 ai 65 anni	3.272	11.197	14.469	3.527	14.724	17.996	17.995

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 19 LUGLIO 1960, PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

Il giorno 19 luglio 1960 in Venezia, presso l'Unione Provinciale degli Agricoltori

tra

il Co. *Alvise Valle,* Presidente dell'UNIONE AGRICOLTORI, assistito dal Direttore avv. *Domenico Bellocchio,*

e

sig. *Agnolin Bruno,* Segretario Provinciale del SETTORE-TERRA della C.I.S.L.;

Sig. *Ghisini Giuliano,* Segretario Provinciale della FEDERTERRA della C.G.I.L.;

sig. dott. *Emiliani Francesco,* Segretario Provinciale della U.I.L.

si è proceduto, in applicazione delle norme 17 e 20 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i salariati fissi stipulato in Roma il 26 marzo 1960 e firmato il 12 aprile 1960, a modificare, nei testi che seguono, gli articoli 30 e 38 del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per salariati fissi dell'Agricoltura stipulato il 16 giugno 1959.

Art. 30.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale a titolo di Gratifica Natalizia pari all'importo di 22 giornate di salario medio.

La Gratifica Natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 38.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa Azienda, un periodo di ferie retribuito di giorni 10, ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatbilimente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Qualora il salariato non godesse delle ferie, il datore di lavoro dovrà corrisponderghi giorni 10 di salario medio annuale.

NORMA TRANSITORIA

Per la sola annata agraria 1959-60 la indennità annuale per Gratifica Natalizia sarà pari a 18 giorni di salario medio e per le ferie a giorni 9 trovando applicazione, in Provincia, il 2° capoverso punto 2 della Norma 31 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 26 marzo 1960.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1178.

Norme sul trattamento economico e normativo del personale dipendente da cooperative di consumo della provincia di Grosseto, da cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti della provincia di La Spezia e da cooperative di consumo, consorzi e circoli ricreativi da queste costituiti della provincia di Siena.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 2 marzo 1955, per il personale dipendente da cooperative di consumo e consorzi da queste costituiti;

Visto l'accordo 22 luglio 1957, per l'attuazione del congegno di scala mobile in favore del personale dipendente da cooperative di consumo e consorzi da queste costituiti;

Visto l'accordo nazionale 8 maggio 1958, concernente la modifica del suddetto contratto collettivo nazionale di lavoro 2 marzo 1955 ed il conglobamento delle voci della retribuzione dei lavoratori interessati;

Visti, per la provincia di Grosseto:

il contratto collettivo integrativo 24 settembre 1956, stipulato tra la Lega Provinciale delle Cooperative e Mutue Federazione di Grosseto -, l'Unione Provinciale della Confederazione Cooperativa Italiana e la Camera Confederale del Lavoro, l'[illegible]nione Sindacale Provinciale, l'Unione Provinciale [illegible]ndacati Lavoratori;

l'accordo collettivo 24 settembre 1956, stipulato tra le medesime parti di cui al suddetto contratto collettivo integrativo pari data;

Visto, per la provincia di La Spezia, il contratto collettivo integrativo 28 aprile 1960, stipulato tra l'Associazione Provinciale delle Cooperative di Consumo, la Unione Provinciale delle Cooperative e la Federazione Provinciale Lavoratori del Commercio e Aggregati, la Federazione Provinciale Sindacati Addetti al Commercio ed Affini, l'Unione Provinciale Dipendenti Aziende Commerciali ed Affini;

Visto, per la provincia di Siena, il contratto collettivo integrativo 18 luglio 1958, e relativa tabella, stipulato tra la Federazione delle Cooperative e Mutue Settore della Cooperativa di Consumo; l'Unione Provinciale della Confederazione Cooperativa Italiana e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L., l'Unione Italiana Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 18 della provincia di Grosseto, in data 20 luglio 1961, n. 24 della provincia di La Spezia, in data 12 giugno 1961 e n. 9 della provincia di Siena, in data 28 giugno 1961, dei contratti e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico:

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

per la provincia di Grosseto, il contratto collettivo integrativo 24 settembre 1956 e l'accordo collettivo, pari data, relativi ai dipendenti da cooperative di consumo;

per la provincia di La Spezia, il contratto collettivo integrativo 28 aprile 1960, relativo al personale dipendente da cooperative di consumo e da consorzi da queste costituiti;

per la provincia di Siena, il contratto collettivo integrativo 18 luglio 1958, relativo al personale dipendente da cooperative di consumo, da consorzi e circoli ricreativi da queste costituiti;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle cooperative di consumo della provincia di Grosseto, dalle coperative di consumo e da consorzi da queste costituiti della provincia di La Spezia e dalle cooperative di consumo, consorzi e circoli ricreativi da queste costituiti della provincia di Siena.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 156, *foglio n.* 38. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 24 SETTEMBRE 1956, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2 MARZO 1955, PER I DIPENDENTI DA COOPERATIVE DI CONSUMO DELLA PROVINCIA DI GROSSETO

L'anno 1956, il giorno 24 del mese di settembre in Grosseto,

tra

la LEGA PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE FED di Grosseto, rappresentata dai sigg. *Cambini Luigi, Giglioli Gino, Nencioni Anichini, Sartucci Giocondo, Santini Svio,* assistiti dal sig. *Spartaco Notari;*

la CONFEDERAZIONE COOPERATIVA ITALIANA Unione di Grosseto, rappresentante dal sig. *Magagnini* rag. *Pier Alberto*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI GROSSETO, rappresentata dal sig. *Serenari Decimo,* assistito dal signor *Turini Dante;*

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DI GROSSETO, rappresentata dal sig. *Magagnini Folco;*

la UNIONE PROVINCIALE SINDACATI LAVORATORI DI GROSSETO, rappresentata dal sig. *Battaglia Edoardo;*

viene stipulato il presente contratto integrativo provinciale al C.C.N.L. del 2 marzo 1955 per il personale dipendente da cooperative di consumo e da Consorzi da queste costituiti e da valere per tutte le cooperative di consumo situate nel territorio della provincia di Grosseto e per il relativo personale dipendente.

Art. 1.

TRATTAMENTO ECONOMICO

In relazione all'art. 74 del C.C.N.L. il trattamento economico al personale dipendente da cooperative di consumo è stabilito nella misura di cui alla tabella dall'art. 2 la quale subirà variazioni nel caso si verifichino variazioni nel costo della vita successivamente alla data del 1° settembre 1956.

del 1° settembre 1956.

Art. 2.

TABELLA PAGA CONGLOBATA PER I DIPENDENTI DA COOPERATIVE DI CONSUMO IN VIGORE DAL 1° SETTEMBRE 1956

CATEGORIE	Uomo	Donna
Categoria *A*		
Vi appartiene tutto il personale come previsto dal C.C.N.L.	62.000	60.000
Categoria *B*		
Capo Ufficio, Ispettore, Capo contabile, Segretario con mansioni di concetto, Provveditore Segretario con mansioni di concetto, Provveditore Segretario di Direzione. Determinatore di costi, Enotonico diplomato, Enologo e tecnico oleario e chimico di laboratorio:		
Superiore ad anni 21	55.000	52.000
Inferiore ai 21 anni	53.635	50.750
Categoria *B* 2		
Gerente e gestore di negozio che non abbia compiuto un anno di anzianità e che abbia meno di 10 dipendenti, contabile con mansioni di concetto, vetrinista:		
Superiore agli anni 21	52.000	48.000
Inferiore agli anni 21	50.650	46.750
Categoria *B* 3		
Capo reparto (Art. 4 C.C.N.L., cassiere che sovraintenda ad almeno tre casse, magazziniere (Art. 3 C.C.N.L., altro personale con mansioni analoghe di concetto:		
Superiore agli anni 21	49.000	45.000
Inferiore agli anni 21	47.650	43.750
Categoria *C* 1		
Contabile d'ordine, Cassiere comune commesso di vendita:		
Superiore agli anni 21	41.500	36.000
dai 20 ai 21 anni	41.250	35.650
dai 19 ai 20 anni	40.250	32.700
dai 18 ai 19 anni	39.650	32.250
dai 17 ai 18 anni	36.050	30.900
dai 16 ai 17 anni	35.650	30.550
Inferiore ai 16 anni	31.321	28.300

CATEGORIE	Uomo	Donna
Categoria *C* 2		
Aiuto contabile, addetto alle calcolatrici e ai registratori di cassa, aiuto cassiere, esattore stenodattilografo, commesso di magazzino, aiuto vetrinista, magazziniere anche con funzioni di vendita, impiegato addetto alle spedizioni:		
Superiore agli anni 21	38.000	33.000
dai 20 ai 21 anni	37.700	32.750
dai 19 ai 20 anni	36.850	30.100
dai 18 ai 19 anni	36.450	29.500
dai 17 ai 18 anni	32.900	28.200
dai 16 ai 17 anni	32.600	28.000
Inferiore ai 16 anni	28.300	25.750
Categoria *C* 3		
Fatturista, squarcista, preparatore di commissioni, addetto al controllo vendite, addetto a filiali di vendita, aiuto magazziniere o altro personale di magazzino con mansioni impiegatizie, dattilografo, schedarista, campionarista o prezzista altri impiegati con mansioni analoghe:		
Superiore ai 21 anni	37.500	32.500
dai 20 ai 21 anni	37.200	32.250
dai 19 ai 20 anni	36.350	29.600
dai 18 ai 19 anni	35.950	29.000
dai 17 ai 18 anni	32.400	27.700
dai 16 ai 17 anni	32.100	27.500
Inferiore ai 16 anni	27.789	25.250
Personale con mansioni non impiegatizie.		
Categoria *D* 1		
Autista:		
Superiore ai 20 anni	37.500	32.500
dai 18 ai 20 anni	36.450	31.450
dai 16 ai 18 anni	32.900	27.950
Categoria *D* 2		
Aiuto commesso, usciere, imballatore:		
Superiore ai 21 anni	36.500	31.000
dai 18 ai 20 anni	35.650	30.150
dai 16 ai 18 anni	32.150	26.650
Inferiore ai 16 anni	27.800	22.200
Categoria D3		
Aiuto Banconiere botte e derivati, fattorino, custode, guardiano di deposito e notturno, portiere, personale di fatica, altro personale con mansioni analoghe:		
Superiore ai 20 anni	36.000	30.500
dai 18 ai 20 anni	34.900	27.350
dai 16 ai 18 anni	31.000	26.000
Inferiore ai 16 anni	26.900	23.700
Categoria *E*		
Capo operaio:		
Superiore ai 20 anni	40.000	—
Categoria *E* 1		
Operaio specializzato:		
Superiore ai 20 anni	39.500	—
dai 18 ai 20 anni	38.450	—
dai 16 ai 18 anni	34.919	—
Categoria *E* 2		
Operaio qualificato:		
Superiore ai 20 anni	37.500	33.000
dai 18 ai 20 anni	36.650	29.950
dai 16 ai 18 anni	32.200	28.600
Categoria *E* 3		
Operaio comune:		
Superiore ai 20 anni	35.500	31.000
dai 18 ai 20 anni	34.400	27.850
dai 16 ai 18 anni	30.500	26.450
Inferiore ai 16 anni	26.400	24.200

Art. 3.

Le presenti tabelle saranno valide fin quando non entrerà in vigore l'accordo provinciale di conglobamento per i dipendenti da aziende commerciali al quale, se di miglior favore, saranno uniformate previo accordo delle parti.

Si conviene tra le parti che a titolo di indennizzo per ritardata stipula del presente accordo le Cooperative corrisponderanno ai propri dipendenti, con oltre un anno di anzianità, una adeguata somma forfettaria il cui ammontare sarà determinato caso per caso di comune accordo tra le parti con l'assistenza delle Organizzazioni cui aderiscono.

Art. 4.

TRATTAMENTO ECONOMICO AI DIPENDENTI RETRIBUITI A PERCENTUALE

I dipendenti di Cooperative con un solo spaccio nonchè delle altre Cooperative limitatamente agli spacci con un solo dipendente, saranno retribuiti a percentuale mediante accordi aziendali da stipulare caso per caso con la partecipazione delle Organizzazioni sindacali a cui aderiscono.

In tali casi è consentito al lavoratore di farsi sostituire in occasioni eccezionali da propri familiari senza che questo dia luogo ad un nuovo rapporto di lavoro.

Art. 5.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER GLI APPRENDISTI

Per quanto riguarda il trattamento economico agli apprendisti, le parti concordano che ai medesimi verrà corrisposto un salario mensile conglobato nella seguente misura:

	Giovane	Ragazza
dai 18 ai 20 anni	27.000	23.000
dai 16 ai 18 anni	19.000	16.000
dai 14 ai 16 anni	14.000	12.000

Per quanto riguarda la disciplina dell'apprendistato, le parti si richiamano alla legge 19 gennaio 1955, n. 25 ed al C.C.N.L. 2 marzo 1955.

Art. 6.

CARO PANE

Le tabelle salariali saranno maggiorate della indennità di caropane prevista dalla legge.

Art. 7.

ALLOGGIO

Per i casi in cui la cooperativa sia in condizioni di fornire al dipendente l'alloggio in uso resta stabilito che questo corrisponderà alla cooperativa un compenso mensile non superiore al 50 % delle locazioni correnti locali. Salvo che trattasi di locali soggetti ad affitto bloccato per i quali vale il canone di affitto.

Art. 8.

INTERRUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In relazione all'art. 29 del C.C.N. viene stabilito che la durata della interruzione dell'orario giornaliero di lavoro è di due ore e mezzo e precisamente dalle ore 12,30 alle ore 15.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere escluso il personale soggetto al lavoro discontinuo di cui al successivo art. 8 del presente contratto ed il personale di cui all'art. 31 del C.C.N.L.

Art. 10

ORARIO DI LAVORO PER I LAVORI DISCONTINUI E DI SEMPLICE ATTESA

L'orario normale di lavoro per il personale addetto a lavoro discontinuo e di semplice attesa, o di custodia di cui all'art. 32 del C.C.N. è quello stabilito dal R .D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e successive modificazioni.

Resta comunque stabilito che tale orario non potrà eccedere le ore 9 giornaliere.

Per la determinazione della paga oraria ai lavoratori di cui al presente articolo viene stabilito di considerare il mese di ore 230.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica. Il personale che non fruisce del riposo settimanale in coincidenza con la domenica, o ne fruisce solo in parte dovrà beneficiare di tutto o di parte, in altro giorno della settimana.

Art. 12.

MAGGIORAZIONE LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario eccedente il normale orario di cui agli artt. 7 e 8 del presente contratto, sarà maggiorato sulla retribuzione globale oraria di fatto nella seguente misura:

Lavoro straordinario diurno	15 %
Lavoro festivo	25 %
Lavoro straordinario festivo	40 %
Lavoro straordinario notturno	35 %
Lavoro notturno	20 %

Resta stabilito che il lavoro straordinario non può eccedere le due ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Art. 13.

CONGEDO MATRIMONIALE

A tutti i dipendenti, uomini e donne, compete in occasione del matrimonio un congedo di 15 giorni consecutivi, con il compenso della normale retribuzione.

Il congedo matrimoniale, non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso.

Art. 14.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri le parti fanno specifico riferimento alla legge 26 agosto 1950 n. 860 e successivo regolamento, D. P. R. del 21 maggio 1953, n. 568.

Art. 15.

TRASFERTE PER MISSIONI E TRASFERIMENTI

In relazione all'art. 52 del C.C.N. e precisamente al comma 4 dello stesso articolo viene stabilito che ai lavoratori comandati in missione fuori della propria residenza dovrà essergli corrisposta una diaria giornaliera non inferiore al doppio della paga giornaliera, quando la missione comporti il pernottamento. Qualora però non vi sia pernottamento fuori della sede, la stessa diaria verrà ridotta di un terzo.

Art. 16.

DIVISE AL PERSONALE

Al personale che viene fatto obbligo per determinati lavori o per ragioni igieniche e sanitarie di indossare divise od altri indumenti, le spese relative all'acquisto ed al rinnovo dei medesimi saranno a carico delle Cooperative.

Art. 17.

CONDIZIONI DI MAGGIOR FAVORE

Le parti si dànno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso modificare, per tutto il personale dipendente presso le singole cooperative alla data della stipulazione dello stesso, eventuali condizioni più favorevoli, le quali dovranno essere assolutamente mantenute.

Art. 18.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha la validità a partire dal 1° settembre 1956 e scadrà il 31 dicembre di ogni anno.

Esso s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti almeno due mesi prima della sua scadenza a mezzo di lettera raccomandata, con ricevuta di ritorno.

Per quanto non è espressamente contemplato nel presente accordo, valgono tutte le norme stabilite dal C.C.N.L. 2 marzo 1955.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 24 SETTEMBRE 1956, PER I DIPENDENTI DA COOPERATIVE DI CONSUMO DELLA PROVINCIA DI GROSSETO

L'anno 1956, il giorno 24 del mese di settembre tra le parti che hanno stipulato il contratto integrativo provinciale al C.C.N.L. per i dipendenti da Cooperative di consumo per Grosseto e provincia, si concorda il seguente accordo provvisorio aggiuntivo:

« Pur riconoscendo, le parti contraenti, ingiusta ogni suddivisione zonale nella Provincia circa il trattamento economico ai lavoratori, in considerazione del fatto che tale suddivisione esiste nell'integrativo provinciale per i dipendenti da aziende commerciali e che tale fatto metterebbe le Cooperative in condizioni di inferiorità rispetto alle prime, pregiudicando la funzione calmieratrice a cui le Cooperative debbono assolvere, si concorda che le tabelle salariali stipulate con l'integrativo provinciale per i dipendenti da Cooperative di consumo in data odierna siglato, saranno intese valide per i comuni di Grosseto, Orbetello, Follonica e Massa Marittima, mentre per gli altri Comuni della Provincia esse saranno ridotte di un 5 % ».

Il presente accordo ha carattere provvisorio e sarà da ritenersi decaduto non appena superata la questione per i dipendenti da aziende commerciali.

Lega Provinciale delle Cooperative e Mutue
Federazione di Grosseto

Unione Provinciale della Confederazione
Cooperativa Italiana

Camera Confederale del Lavoro

Unione Sindacale Provinciale

Unione Provinciale Sindacati Lavoratori

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 28 APRILE 1960, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 2 MARZO 1955, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA COOPERATIVE DI CONSUMO E DA CONSORZI DA QUESTE COSTITUITI, DELLA PROVINCIA DI LA SPEZIA

L'anno 1960, il giorno 28 aprile in La Spezia, nella sede della Federazione Provinciale delle Cooperative,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE DI CONSUMO, rappresentata dal Presidente rag. *Adriano Barotti*

e

l'UNIONE PROVINCIALE DELLE COOPERATIVE. rappresentata dai sigg. *Godani Alfredo* e *Ambrosi Carlo*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LAVORATORI DEL COMMERCIO E AGGREGATI, rappresentata dal suo Segretario signor *Almo Paita*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SINDACATI ADDETTI AL COMMERCIO ED AFFINI, rappresentata dal suo Segretario cav. *Cesare Lupi*

e

l'UNIONE PROVINCIALE DIPENDENTI AZIENDE COMMERCIALI ED AFFINI, rappresentata dal signor *Egidio Bogi*,

si è stipulato il presente Contratto Provinciale che integra il Contratto Nazionale stipulato in Roma in data 2 marzo 1955 e l'accordo stipulato in Roma in data 8 maggio 1958 ed ha vigore per il personale di ambo i sessi dipendente da cooperative di consumo e consorzi da queste costituiti nella provincia di La Spezia.

Il presente contratto di lavoro sostituisce dalla data della sua entrata in vigore, e per la materia da esso disciplinata, tutte le norme di precedenti contratti integrativi provinciali, fatte salvo le condizioni di miglior favore di carattere sia economico che normativo in atto e a qualsiasi titolo concesse al personale che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, sia già alle dipendenze delle cooperative di consumo della provincia di La Spezia.

Art. 1.

Il trattamento economico per il personale dipendente dalle cooperative di consumo della provincia di La Spezia, viene stabilito come in appresso:

TABELLA DELLE RETRIBUZIONI MENSILI CONGLOBATE COMPRESO IL CARO-PANE

DESCRIZIONE	Uomini	Donne	Valore punto contingenza	
			Uomini	Donne
PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE				
Categoria *B*				
PERSONALE CON MANSIONI DI CONCETTO				
Segretario di Cooperativa avente non più di quattro spacci	51.533	—	671	—
Segretario di Cooperativa avente più di quattro spacci	57.628	—	671	—
Provveditore di Cooperativa avente non più di quattro spacci	45.438	—	671	—
Provveditore di Cooperativa avente più di quattro spacci	51.533	—	671	—
Capo Contabile con due o più impiegati	65.644	60.242	671	584
Capo Contabile con un impiegato	61.620	56.004	671	584
Contabile con mansioni di concetto	58.654	52.545	671	584
Magazziniere consegnatario con almeno due persone alle dipendenze o in aiuto	58.654	—	671	—
Magazziniere consegnatario	55.118	—	671	—
Gerente o gestore di negozio o spaccio superiore ad anni 21	52.208	45.102	671	584
Gerente o gestore di negozio o spaccio inferiore ad anni 21	50.200	43.243	582	502

DESCRIZIONE	Uomini	Donne	Valore punto contingenza	
			Uomini	Donne
Categoria *C*				
PERSONALE CON MANSIONI D'ORDINE				
Personale di ufficio				
Contabile d'ordine:				
con età superiore ad anni 21	47.100	41.160	499	435
con età compresa fra 20 e 21 anni	46.755	40.602	480	410
con età compresa fra 19 e 20 anni	45.202	37.132	461	368
con età compresa fra 18 e 19 anni	44.354	36.509	423	340
con età compresa fra 17 e 18 anni	39.727	34.556	363	313
con età compresa fra 16 e 17 anni	39.167	34.062	338	291
con età inferiore ad anni 16	34.204	31.456	278	260
Stenodattilografo:				
con età superiore ad anni 21	44.172	38.294	499	435
con età compresa fra 20 e 21 anni	43.825	37.735	480	410
con età compresa fra 19 e 20 anni	42.274	34.264	461	368
con età compresa fra 18 e 19 anni	41.425	33.637	423	340
con età compresa fra 17 e 18 anni	36.850	31.688	363	313
con età compresa fra 16 e 17 anni	36.238	31.194	338	291
con età inferiore ad anni 16	31.274	28.588	278	260
Personale di magazzino				
Magazziniere comune non consegnatario	48.305	—	499	—
Aiuto magazziniere:				
con età superiore ad anni 21	43.799	—	423	—
con età compresa fra 20 e 21 anni	43.375	—	404	—
con età compresa fra 19 e 20 anni	39.099	—	393	—
con età compresa fra 18 e 19 anni	38.501	—	373	—
con età compresa fra 17 e 18 anni	33.997	—	311	—
con età compresa fra 16 e 17 anni	33.591	—	293	—
con età inferiore ad anni 16	28.621	—	232	—
Personale di spaccio				
Commesso addetto alla vendita o banconiere:				
con età superiore ad anni 21	39.498	34.424	499	435
con età compresa fra 20 e 21 anni	39.152	33.866	480	410
con età compresa fra 19 e 20 anni	37.204	29.650	461	368
con età compresa fra 18 e 19 anni	36.355	29.023	423	340
con età compresa fra 17 e 18 anni	31.780	27.074	363	313
con età compresa fra 16 e 17 anni	31.168	26.580	338	291
con età inferiore ad anni 16	26.204	23.974	278	260
Personale addetto alla cassa ed ai registratori di cassa:				
con età superiore ad anni 21	38.974	34.155	499	435
con età compresa fra 20 e 21 anni	38.628	33.597	480	410
con età compresa fra 19 e 20 anni	37.077	30.125	461	368
con età compresa fra 18 e 19 anni	36.227	29.500	432	340
con età compresa fra 17 e 18 anni	31.653	27.550	363	313
con età compresa fra 16 e 17 anni	31.041	27.056	338	291
con età inferiore ad anni 16	26.077	24.450	278	260
PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE				
Categoria *D*				
Personale addetto ai trasporti				
Conducente di automezzi	46.650	—	418	—
Conducente di motocarri e furgoncini:				
di eta superiore ad anni 20	42.171	—	418	—
di età compresa fra gli anni 18 e 20	31.013	—	407	—
di età compresa fra gli anni 16 e 18	26.724	—	357	—
di età inferiore ad anni 16	21.806	—	296	—

DESCRIZIONE	Uomini	Donne	Valore punto contingenza	
			Uomini	Donne
Personale di spaccio				
Aiuto commesso:				
di eta superiore ad anni 20	35.870	31.115	418	356
di età compresa fra gli anni 18 e 20	33.406	26.173	407	298
di età compresa fra gli anni 16 e 18	28.516	24.046	357	281
di età inferiore ad anni 16	23.597	21.431	296	248
Personale di magazzino				
Uomo di fatica:				
di eta superiore ad anni 20	48.577	—	372	—
di età compresa fra gli anni 18 e 20	38.118	—	347	—
di età compresa fra gli anni 16 e 18	29.462	—	274	—
Garzone di magazzino:				
di eta superiore ad anni 20	33.205	—	372	—
di età compresa fra gli anni 18 e 20	31.631	—	347	—
di età compresa fra gli anni 16 e 18	26.730	—	274	—
di età inferiore ad anni 16	21.227	—	191	—
Personale di ufficio				
Fattorino:				
di eta superiore ad anni 20	37.026	—	396	—
di età compresa fra gli anni 18 e 20	33.539	—	371	—
di età compresa fra gli anni 16 e 18	26.250	—	292	—
di età inferiore ad anni 16	21.300	—	222	—

TRATTAMENTO ECONOMICO APPRENDISTI - RETRIBUZIONE MENSILE CONGLOBATA COMPRENSIVA DEL CARO-PANE

ANZIANITÀ	ETÀ DI ASSUNZIONE						
	14° anno	15° anno	16° anno	17° anno	18° anno	19° anno	
1° anno	11.753	12.266	13.806	14.384	15.476	16.246	—
2° anno	—	16.042	16.899	18.021	18.682	20.662	21.586
3° anno	—	—	20.397	20.793	—	—	—

Le retribuzioni degli apprendisti previste dalla tabella sopra riportata, valgono per i giovani di ambo i sessi.

Art. 2.

I minimi di cui all'articolo precedente devono essere corrisposti al personale degli spacci situati nella Provincia di La Spezia ad eccezione degli spacci situati nei Comuni e nelle Frazioni indicati nel prospetto che segue; per questi ultimi le Cooperative apporteranno le seguenti riduzioni sulla retribuzione di cui all'art. 1 del presente contratto.

RIDUZIONI DA APPLICARE SULLA PAGA CONGLOBATA

6 %	8 %	10 %	18 %	20 %	24 %
Pitelli	Vezzano Ligure	Pugliola	Cerri	Riomaggiore	Carnea
Buggi	Cadimare	Baccano	Trebiano	Manarola	Isola
Limone	S. Venerio	Carozzo	Strà	Scoglio	Tivegna
S. Terenzo	Le Grazie	Monti di Arcola	Foce	Fresonara	Ortonovo
Lerici	Castelnuovo M.	Tellaro	Framura	Vernazza	Monterosso
S. Stefano	Ceparana	S. Benedetto	Bonassola		Ponzano A.
Rebocco	Porto Venere	Riccò del Golfo	Sarbia		
Levanto	Arcola	Piana Battolla	Prati Vezzano		
Marola	Ressora	Biassa			
Fabiano	Ponzano M.	Lizza			
Fezzano	Pozzuolo				
Romito Magra	Serra di Lerici				
Pagliari					
Termo					

Art. 3

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

L'indennità di contingenza è quella del settore commercio e saranno applicati i punti che varieranno dal 1° maggio 1960 in poi.

Art. 4.

ETÀ DEGLI APPRENDISTI

Possono essere assunti come apprendisti i giovani di ambo i sessi di età non inferiore agli anni 14 e non superiore ai 20.

Art. 5.

PERIODO DI APPRENDISTATO

La durata massima del periodo di apprendistato è stabilita dalle norme contenute nell'art. 19 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 6.

CONTINGENZA APPRENDISTI

Il valore del punto della contingenza per gli apprendisti si determina apportando una riduzione del 10 % al punto competente al personale di pari età ed eguale sesso appartenente alla qualifica per cui l'apprendista fu assunto. Essa segue di pari passo gli scatti previsti dalla scala mobile.

Art. 7.

CAUZIONE

La misura della cauzione che dovrà essere prestata da gestori e gerenti, secondo quanto previsto dall'articolo 96 del contratto nazionale, non potrà eccedere le L. 200.000; potrà essere versata dal dipendente anche a rate mediante trattenute sullo stipendio non eccedenti le L. 5.000 mensili.

Resta nella facoltà delle Cooperative decidere di volta in volta l'ammontare e le modalità di versamento delle cauzioni che dovranno essere prestate da quei dipendenti ai quali esse riterranno di doverla chiedere.

Art. 8.

CALO MERCI E MAGGIORAZIONE CARTA

Le merci affidate ai gestori o gerenti di spacci di generi alimentari devono essere poste a loro carico nel modo previsto dall'art. 99 del contratto nazionale. Tuttavia, poichè non per tuttte le merci è possibile stabilire l'esatto peso netto e altresì può verificarsi che merci caricate al netto subiscano ulteriori cali durante la permanenza nello spaccio, in sede di rendiconto di inventario, la cooperativa dovrà concedere un abbuono pari allo 0,8 % da conteggiare *sui generi* che, per la esperienza acquisita nelle cooperative della Provincia sono gli stessi che subiranno la maggiorazione carta.

Per una più esatta applicazione di quanto stabilito dal terzo capoverso dell'art. 99 del contratto nazionale, poichè la carta dà luogo ad un profitto medio analiticamente determinato, si conviene che tutte le merci che per loro natura devono essere vendute incartate, ad esclusione di quelle il cui prezzo di vendita è inferiore a quello della carta e ad esclusione del pane, dovranno dar luogo ad un maggiore incasso che, conteggiato in sede di rendiconto di inventario dovrà essere uguale al 4 % del prezzo di vendita delle merci stesse.

Pertanto, poichè sia le maggiorazioni per la carta che gli abbuoni per cali riguardano le stesse merci, si conviene di procedere alla compensazione delle percentuali, cosicchè si darà luogo alla sola maggiorazione dovuta alla carta, nella misura del 3,20 %.

Art. 9.

Per tutto ciò che non è previsto nel presente contratto integrativo provinciale le parti fanno riferimento a quanto disposto dalle norme di legge in vigore ed al contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 10.

Il trattamento economico del lavoratore di cui allo art. 77 del C.C.N. verrà stabilito di comune accordo fra le parti, spaccio per spaccio, salvo il minimo garantito di L. 18.000 mensili.

Art. 11.

Il presente contratto integrativo avrà decorrenza dal 1° gennaio 1960, sostituirà da tale data il precedente contratto integrativo provinciale del 1° luglio 1958 e scadrà il 31 dicembre 1961 salvo che non intervengano modifiche al contratto nazionale le quali prevedano il rinnovo dei contratti integrativi provinciali, nel qual caso si procederà anche alle opportune modifiche del presente contratto, provvedendo per il suo rinnovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 18 LUGLIO 1958, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 2 MARZO 1955, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA COOPERATIVE DI CONSUMO, DA CONSORZI E CIRCOLI RICREATIVI DA QUESTE COSTITUITI, DELLA PROVINCIA DI SIENA

L'anno 1958, il giorno 18 del mese di luglio in Siena,

tra

la FEDERAZIONE DELLE COOPERATIVE E MUTUE, settore della Cooperativa di Consumo, rappresentata dal signor *Barellini Mario;*

la CONFEDERAZIONE COOPERATIVA ITALIANA (Unione Provinciale di Siena), rappresentata dal signor *Bontadi Federigo*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI SIENA, rappresentata dai signori *Cini Domenico* e *Marzini Faro;*

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L. di Siena, rappresentata dal signor *Puliti Gianni;*

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI, rappresentata dai signori *Mattei Giuseppe* e *Scali Bernardino;*

si è stipulato il presente Contratto Provinciale Integrativo al C.C.N.L. 2 marzo 1955, da valere per tutto il territorio della provincia di Siena.

Le parti stipulanti dichiarano di richiamarsi ai principi contenuti in premessa al C.C.N.L.

Art. 1.

Il presente Contratto Integrativo Provinciale si applica per il personale di ambo i sessi dipendente da Cooperative di consumo, Consorzi e Circoli ricreativi da questi costituiti nella provincia di Siena, a qualsiasi settore merceologico appartengano.

Esso si applica altresì al personale dei laboratori annessi e al personale dei reparti commerciali delle Cooperative con attività promiscua.

Art. 2.

I Comuni della provincia di Siena sono divisi nei seguenti gruppi salariali, per ciascuno dei quali dovranno essere applicate le retribuzioni previste dalla allegata tabella salvo le deroghe di cui al successivo comma del presente articolo.

Primo gruppo:

Comune di Siena.

Secondo gruppo:

Comune di Abbadia S. Salvatore
Comune di Chianciano
Comune di Montalcino
Comune di Montepulciano
Comune di Poggibonsi
Comune di Torrita
Comune di Sinalunga

Terzo gruppo:

Comune di Asciano
Comune di Buonconvento
Comune di Casole d'Elsa
Comune di Colle Val d'Elsa
Comune di Chiusdino
Comune di Chiusi
Comune di Cetona
Comune di Castellina in Chianti
Comune di Castiglione d'Orcia
Comune di Caltenuovo Berardenga
Comune di Gaiole in Chianti
Comune di Monteroni d'Arbia
Comune di Murlo
Comune di Monticiano
Comune di Monteriggioni
Comune di Pienza
Comune di Piancastagnaio
Comune di Rapolano Terme
Comune di Radda in Chianti
Comune di Radicondoli
Comune di Radicofani
Comune di Sovicille
Comune di S. Gimignano
Comune di S. Giovanni d'Asso
Comune di S. Quirico d'Orcia
Comune di Sarteano
Comune di S. Casciano Bagni
Comune di Trequanda

In deroga a quanto sopra le seguenti Cooperative vengono classificate:

A) La Cooperativa Ferrovieri di Siena nel secondo Gruppo salariale;

B) le Cooperative di Torrenieri, Scrofiano, Bettolle, Taverna d'Arbia, Due Ponti (comune di Siena) nel terzo Gruppo salariale.

Per le Cooperative aventi le caratteristiche specifiche dell'art. 77 del C.C.N.L. le parti convengono — fermo restando che il trattamento economico definito

sarà determinato caso per caso con accordi aziendali da stipularsi entro quattro mesi dalla firma del presente Contratto dalle parti firmatarie dello stesso — di fissare i seguenti minimi salariali:

		Uomini	Donne
Sopra ai 21 anni	L.	22.000	20.000
Dai 18 ai 21 anni	L.	20.500	15.500

Eguali criteri potranno essere adottati se le Organizzazioni ne ravviseranno concordemente la opportunità, per Cooperative con più di uno spaccio le quali si trovino in particolari condizioni.

Le parti convengono di incontrarsi nel mese di maggio di ogni anno a partire dal 1959, per eventuali revisioni dei gruppi salariali.

Art. 3.

Per i segretari di Cooperative e Provveditori la retribuzione può essere stabilita anche con accordi tra questi e la Cooperativa medesima in relazione all'importanza della Cooperativa, della struttura aziendale, della situazione economica locale, nonchè in relazione al numero dei dipendenti e degli spacci.

Resta però stabilito che tale retribuzione dovrà essere superiore almeno del 5 % a quella percepita dai commessi addetti alle vendite o banconieri.

Art. 4.

Il trattamento economico è quello previsto dalla allegata tabella.

Ad esso dovranno essere aggiunte l'indennità di contingenza maturata posteriormente al 1° novembre 1957 e l'indennità di caropane nelle misure previste dalla legge.

Il trattamento economico previsto nella allegata tabella è ragguagliato all'orario normale di lavoro mensile.

Art. 5.

A seguito dei criteri adottati nella stesura delle tabelle dei minimi salariali del presente Contratto, si stabilisce che le percentuali di maggiorazione previste dal Contratto collettivo nazionale di lavoro vengono così riproporzionate:

1) Art. 34:

a) le ore straordinarie di lavoro verranno retribuite con la maggiorazione del 20 % sui minimi tabellari;

b) Le ore straordinarie di lavoro prestato di notte — intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino e sempre che non si tratti di turni regolari di servizio — verranno retribuite con la maggiorazione del 40 % sui minimi tabellari;

c) Le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi verranno retribuite con la maggiorazione del 25 % sui minimi tabellari.

2) Art. 40:

Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale dovranno essere retribuite con la sola maggiorazione del 25 % sui minimi tabellari, fermo restando il diritto per il lavoratore al riposo compensativo.

La suddetta maggiorazione non compete nel caso previsto dal secondo comma dell'art. 37 del Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 6.

Il primo capoverso dell'art. 15 viene così modificato:

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere rescisso in qualsiasi momento da una parte e dall'altra senza preavviso nè indennità sostitutiva di preavviso, fermo restando il diritto a tutte le altre indennità previste dal Contratto collettivo nazionale di lavoro e dall'Integrativo Provinciale.

Art. 7.

Le parti convengono che l'apprendistato è limitato alle seguenti qualifiche e mansioni:

1) Tutte le qualifiche della Categoria *C*;

2) Tutte le qualifiche della Categoria *D* Primo Gruppo;

3) Le qualifiche del Gruppo secondo - categoria *D* corrispondenti ai nn. 12 e 13;

4) Operai specializzati e operai qualificati.

A parziale modifica degli artt. 18 e 22 si conviene che l'apprendistato è consentito per il personale maschile e femminile dai 14 ai 20 anni compiuti.

Il periodo di prova per gli apprendisti è fissato in mesi 2 durante i quali il diritto di risolvere il rapporto di lavoro è reciproco con il trattamento dell'articolo 5 del presente contratto integrativo.

Art. 8.

La durata dell'interruzione dell'orario di lavoro giornaliero non potrà essere inferiore alle tre ore per tutte le categorie e gruppi merceologici.

Le parti convengono di concordare deroghe a quanto sopra previsto nel caso in cui particolari condizioni lo rendessero opportuno.

La durata normale di lavoro è stabilita in 8 ore giornaliere, 48 settimanali, 208 mensili di lavoro effettivo per tutto il personale ad eccezione di quello addetto al lavoro discontinuo o di semplice attesa e custodia; e secondo la tabella approvata con regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 il cui orario normale è fissato in 9 ore giornaliere, 54 settimanali, 234 mensili.

Per i commessi, banconieri, aiuto-banconieri, aiuto-commessi e commessi di magazzino di ogni gruppo merceologico dipendenti da Cooperative o spacci esercenti in Siena e Chianciano, limitatamente per quest'ultimo al periodo 1 giugno-30 settembre, l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere, 48 settimanali e 208 mensili.

Art. 9.

Alle festività elencate nell'art. 38 viene aggiunto, limitatamente alle lavoratrici, la giornata dell'8 marzo Festa internazionale della donna.

Il trattamento economico sarà quello previsto per le altre festività.

Art. 10.

A parziale modifica di quanto stabilito dagli artt. 41 e 44 del Contratto collettivo nazionale di lavoro si conviene che il diritto alle ferie, sia per il personale con mansioni impiegatizie sia per quello con mansioni non impiegatizie, matura dopo il compimento di un mese di ininterrotto servizio nella misura di una giornata per ogni mese.

Art. 11.

Ad integrazione dell'art. 61 si stabilisce che in caso di assenza dal lavoro per malattia ed infortunio la Cooperativa dovrà corrispondere al lavoratore, per la durata dell'infermità e per un periodo massimo di 90 giorni, la differenza tra la indennità percepita dall'Istituto malattia o di Assicurazione e la retribuzione dovuta durante il periodo normale di lavoro.

Art. 12.

Con riferimento all'art. 101 si conviene che nel caso che il lavoratore usufruisca di alloggi di proprietà della Cooperativa e il pagamento del fitto detratto dalla retribuzione, tale detrazione non può superare il 15 % dei minimi tabellari.

Art. 13.

In riferimento all'art. 103 viene stabilito che, ove la spesa relativa agli indumenti di lavoro non sia a carico della Cooperativa, il dipendente avrà diritto ad una indennità sostitutiva che viene fissata nella misura di L. 2.000 (duemila) all'anno.

Art. 14.

Al personale retribuito a cottimo le tariffe dovranno essere determinate in modo da consentire al lavoratore un utile non inferiore al 15 % oltre i minimi tabellari.

Nel caso in cui il dipendente lavorando a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto di cui sopra, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto limite.

Art. 15.

Il presente Contratto avrà vigore dal 1° gennaio 1958, per quanto riguarda la scadenza subirà le sorti del Contratto nazionale.

Il presente Contratto continuerà ad avere vigore fino alla stipulazione del nuovo.

Resta inteso che permangono le condizioni di miglior favore comunque acquisite.

ALLEGATO

TABELLA DEI MINIMI SALARIALI

	1° gruppo salariale		2° gruppo salariale		3° gruppo salariale	
	uomo	donna	uomo	donna	uomo	donna
Categoria A	58.400	50.300	55.400	47.700	52.100	44.900
Categoria B						
Super. ai 21 anni	44.500	38.300	42.500	36.600	40.000	34.400
Infer. ai 21 anni	42.500	36.600	40.400	34.800	38.000	32.700
Categoria C - Gruppo C/1						
Super. ai 21 anni	38.700	33.300	37.000	31.900	34.800	30.000
Dai 20 ai 21 anni	38.400	33.100	36.600	31.500	34.500	29.700
Dai 19 ai 20 anni	37.400	32.200	35.600	30.700	33.500	28.900
Dai 18 ai 19 anni	36.700	31.600	35.000	30.100	32.900	28.300
Categoria C - Gruppo C/2						
Super. ai 21 anni	35.300	30.400	33.800	29.100	31.800	27.400
Dai 20 ai 21 anni	35.000	30.100	33.500	28.900	31.500	27.100
Dai 19 ai 20 anni	34.000	29.300	32.500	28.000	30.400	26.200
Dai 18 ai 19 anni	33.500	28.900	32.000	27.600	30.100	25.900
Categoria D - Gruppo D/1						
Super. ai 20 anni	34.900	30.100	33.500	28.900	31.100	26.800
Dai 18 ai 20 anni	34.000	29.300	32.500	28.000	30.400	26.200
Categoria D - Gruppo D/2						
Super. ai 20 anni	34.100	29.400	32.700	28.200	30.800	26.500
Dai 18 ai 20 anni	33.200	28.600	31.800	27.400	29.900	25.800
Dai 16 ai 18 anni	29.800	25.700	28.500	24.500	26.700	23.000
Categoria D Gruppo D/3						
Super. ai 20 anni	33.900	29.200	32.400	27.900	30.500	26.300
Dai 18 ai 20 anni	32.700	28.200	31.300	27.000	29.500	25.400
Dai 16 ai 18 anni	29.000	25.000	27.600	23.800	26.000	22.400
Categoria D Gruppo D/4						
Super. ai 20 anni	33.400	28.800	31.900	27.500	30.000	25.800
Categoria E Gruppo E/1						
Super. ai 20 anni	38.200	32.900	36.500	31.400	34.400	29.600
Dai 18 ai 20 anni	36.200	31.200	35.500	30.600	33.400	28.800
Categoria E Gruppo E/2						
Super. ai 20 anni	[illegible].700	29.900	33.200	28.600	31.300	27.000
Dai 18 ai 20 anni	33.700	29.000	32.300	27.800	30.400	26.200
Categoria E Gruppo E/3						
Super. ai 20 anni	33.100	28.500	31.800	27.400	29.900	25.800
Dai 18 ai 20 anni	32.000	27.600	30.700	26.500	28.900	24.900
Apprendisti a qualifica impiegatizia						
Dai 19 ai 20 anni	26.300	22.700	25.400	21.900	23.900	20.600
Dai 18 ai 19 anni	25.900	22.300	25.100	21.600	23.600	20.300
Dai 17 ai 18 anni	18.700	16.100	18.200	15.700	17.200	14.800
Dai 16 ai 17 anni	18.400	15.900	17.900	15.400	16.900	14.600
Infer. ai 16 anni	12.600	10.900	12.400	10.700	11.700	10.100
Apprendisti a qualifica non impieg.						
Dai 18 ai 20 anni	23.900	20.300	23.100	19.600	21.600	18.300
Dai 16 ai 18 anni	17.500	15.000	17.000	14.500	16.000	14.000
Infer. ai 16 anni	12.600	10.900	12.300	10.600	11.600	10.000

Visti il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(1151115) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.